



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำบง โทร ๐ ๔๒๑๕ ๐๒๐๖

ที่- วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

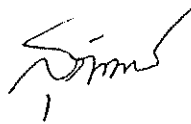
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

ตามที่ เทศบาลตำบลคำบงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้ง บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคำบงเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้อง กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่ว กันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(ลงชื่อ) 

(นางสาวสุวภัทร สังข์ฤทธิ์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของปลัดเทศบาลตำบลคำบง

เพื่อโปรดทราบ

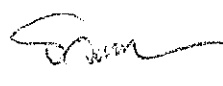
(ลงชื่อ) 

(นางพุลศิริ โคตรชมภู)

ปลัดเทศบาลตำบลคำบง

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของนายกเทศมนตรีตำบลคำบง

เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) 

(นายวัชชัย ทองทิพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคำบง



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

เทศบาลตำบลคำบาง

อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายกับการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้เทศบาลตำบลคำบง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</li> <li>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาล กลางใหญ่ให้เหมาะสม</li> <li>- เพื่อเทศบาลตำบลคำบง สามารถวางแผนอัตรากำลังใน การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำบง เกิด ประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาล</li> <li>ตำบลคำบง ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการ</li> <li>- เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กระระบบงาน และ ครอบคลุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล</li> <li>- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน เป็นแนวทางในการดำเนินงาน</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน]	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาข้าราชการ และพนักงาน บรรจุ และการแต่งตั้งจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน</li> <li>- โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</li> <li>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</li> <li>- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>- การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง</li> <li>-การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การแต่งตั้งพนักงานจ้างเทศบาล ตามคำสั่ง ทต.ค.บางที่ เรื่องแต่งตั้งกรรมการ สรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม</li> <li>- ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</li> </ul>
๓. นโยบายการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตาม เป้าหมายและสามารถวัด และ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแนวทางการปฏิบัติตามตามหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดกำหนด</li> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคาง</li> <li>- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลง การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา</li> <li>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</li> <li>ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความ เป็นธรรม โปร่งใส</li> <li>-ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมใน องค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น หลักการ คุณธรรม แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือ กำกับความ ประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกำหนด	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ - เกี่ยวกับของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล คำบาง - พนักงานเทศบาล และพนักงาน ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยา วิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วย ความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่ เลือกปฏิบัติ
๕. การสรรหาคณะคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	- เพื่อสรรหาคณะคนเก่งและ เสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลัง กายกำลังใจให้กับองค์กร	- เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลา ที่ กำหนด เกิดการทำงานเป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มี คุณธรรมของเทศบาลตำบล คำบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	-เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
			- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับ คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทุกคน	-บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจการ เป็นอย่างดี
			- ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ได้รับการ ประเมินผล การปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่นในแต่ละรอบการ ประเมิน	-ดำเนินการประกาศ ก.ทจ.จังหวัด อุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน]	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</li> <li>- จัดทำกิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยวประจำปี เพื่อให้องค์กรที่นำอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเกิดความรักใคร่ นึกองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และจิตใจสาธารณะ</li> <li>- บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรนำอยู่</li> </ul>
<b>๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลคำบง</li> <li>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล</li> <li>- เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และ ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ</li> <li>- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลคำบง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน]	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่บุคลากร	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อม ทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- ควรดำเนินการทุกปี
๘. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้ มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และ พนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัย สำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการ ทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ใน การทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด เข้า บ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราว ตามกฎหมายที่กำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและ อำนวยความสะดวกให้กับผู้มา ติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

## ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาเทศบาลตำบลค่าง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ