



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอ่างทอง

ที่ กจ ๑๓๗/๒๕๖๕

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอ่างทอง ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทองได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไปนั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน) ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอ่างทอง จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวรรณช วิชวุฒคามินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายรัชพล สุขโข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

(นางสุภาวดี ยาแพง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายประมวล มุ่งมาตร)
รองนายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง

- ทราบ

เรียน นายกเทศมนตรี
- เพื่อโปรดทราบ

นายทองศักดิ์ ศรีวิเชียร
ปลัดเทศบาลเมืองอ่างทอง

(นายเตือนใจ ทรงไตร)
นายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๑ (ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕)
เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล การระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาแทนในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. , เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง และรายงานตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังให้ท้องถิ่นจังหวัดอ่างทองทราบเพื่อดำเนินการตามระเบียบฯ ต่อไป
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการจัดทำประกาศการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่าง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาของบุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อการพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน

	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
๓. ด้านการอ้างารักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้กล่าว - หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำให้ไม่ไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณวุฒิชีวิตที่แตกต่างบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลเมืองอ่างทองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลเมืองอ่างทองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาไม่มี..... ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขไม่มี.....	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรู้รับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง		