



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่ รอ ๗๙๖๐๑/

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงขวัญ

เรื่องเดิม

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Internal Transparency Assessment :ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ สำหรับแนวทางการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จ.อ.

(อนันตสิทธิ์ จงห่อกลาง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....
.....

(นางจันทร์เพ็ญ อาษาพนม)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

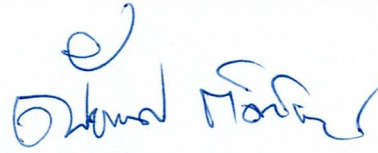
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....
.....

(นางวรินธนา กรมรินทร์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็น.....

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเชียงขวัญ.....



(นายณัชกฤศ กิติธนภัทร)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลเชียงขวัญ

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเชียงขวัญ.....



(นายสำราญ แสนมนตรี)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงขวัญ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	๑.ความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและสอดคล้องกับสัณฐานราชการในปัจจุบัน
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาคณะกรรมาธิการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	-จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ราย นายวัชรพงษ์ จันทะขำนิ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ราย นายภฤชดา จันทัดดี ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ที่ ๔๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔	การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทน และต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เลื่อนระดับขอเครื่องราชอิสยาภรณ์	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ตามรอบการประเมิน ร้อยละ ๑๐๐	๑.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๒.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ ราย ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๓ - ๓๑ มี.ค.๖๔ และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.๖๔) ๓.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ๒ ราย รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๓ - ๓๑ มี.ค.๖๔ และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.๖๔) ๔.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ ราย รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๓ - ๓๑ มี.ค.๖๔ และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.๖๔) ๕.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔ และเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
------------------------------------	---	--	--	--

ดลพงษ์ ใจงาม เสด็จฯ เสด็จฯ เสด็จฯ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

				๕.จัดทำแบบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนครู ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ ราย	
๔.การส่งเสริมและรักษาวิสัย	เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร หรือจรรยาวิชาชีพ ส่งเสริมสร้างคุณธรรมบุคลากรให้อยู่ในความถูกต้องดีงามมีจิตสาธารณะ	ร้อยละความสำเร็จของการประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม	๑.ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม ๒.ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๓.ประกาศกำหนดจำนวนวันลา และการมาทำงานสาย	การประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับประพฤติปฏิบัติของพนักงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน	
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง	เพื่อสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานตามกรอบอัตราจ้าง ๓ ปีในตำแหน่งที่ว่างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงาน	ร้อยละความสำเร็จ ของการสรรหาตามตำแหน่งว่างตามกรอบอัตราจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑.รับโอนพนักงานเทศบาล ราย จำเอนกอนันตสิทธิ์ จงห่อกลาง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล คำสั่ง ทด.เชียงขวัญ ที่ / ๒๕๖๓ ลว ๑๖ พ.ย.๖๓	การสรรหาเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

๖.การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงานแต่ละตำแหน่ง และสอดคล้องกับภารกิจงานขององค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ และมีการรายงานหลังเข้ารับการอบรม
๗.การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน	เพื่อให้บุคลากรในทุกสายงานมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	ร้อยละความสำเร็จในการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑.จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพระบบแห่ง ๒.อนุญาตให้บุคลากรเข้าสอบในการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ครอบคลุมทุกสายงานของบุคลากร การสอบสายงานเป็นไปตามประกาศสรรหา
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	ส่งเสริมการออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี	พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงและควรมีการส่งเสริม