



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ...สำนักปลัดเทศบาล...เทศบาลตำบลขุนแก้ว
ที่.....วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑
.....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลขุนแก้ว

ตามที่เทศบาลตำบลขุนแก้ว ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น
แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขุนแก้ว จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

๑. นโยบายด้านการสรรหา
๒. นโยบายด้านการพัฒนา
๓. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ
๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เสริมสร้างคุณธรรม
และจริยธรรม มีทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และเพื่อ
ดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลขุนแก้วได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวณัฐชณิศา ทองบุญเพียร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน รองปลัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว

.....
.....

.....
.....

(นางสรวิทย์ เลิศนิมิตรสกุล)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวเพชรฯ พิธาคำ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว

.....
.....



(นางสาวพรศรี วิไล)

รองปลัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลขุนแก้ว

.....
.....



(นางสาวสุวรรณี กฤษฎารักษ์)

ปลัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว

คำสั่ง นายกเทศมนตรีตำบลขุนแก้ว

.....
.....



(นายนิธ พิณี)

นายกเทศมนตรีตำบลขุนแก้ว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑ : รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลขุนแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลขุนแก้ว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยปรับลดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ ๑. พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑.สรรหาพนักงานเทศบาลโดยวิธีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๒.สรรหาพนักงานจ้าง โดยวิธีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง ๓.ดำเนินการร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๑.ด้านการสรรหา	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑.ดำเนินการประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒.ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ดำเนินการแล้วเสร็จสิ้นกระบวนการ	-
	๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ไม่มีการดำเนินการ	-
๒.ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	-
	๒.๒ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	-
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามระยะเวลา	-
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	-
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการจัดสถานที่ทำงานให้มีระยะห่างตามมาตรการป้องกันและระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ - จัดหาอุปกรณ์พื้นฐานในการป้องกันอย่างครบถ้วน - จัดหาอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติอย่างครบถ้วน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	-
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลขุนแก้ว	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เทศบาลตำบลขุนแก้ว	-
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนให้เป็นปัจจุบัน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	-

(นายณริต พินิจ)

นายกเทศมนตรีตำบลขุนแก้ว

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖