



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือนแรก)

เทศบาลตำบลปากดง
อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ส่วนที่ ๑

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลปากดงที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลปากดง

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

(๔) จัดหาแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี คนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการสรรหา และการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

(๑) จัดหาและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๒) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความ ประสงค์ ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอบรม และพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ตรงกับความเป็น โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

/(๓) พัฒนางาน...

(๓) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด เทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๔) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น ให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย และกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลยุทธ์

(๑) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

๕. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์

(๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงาน รับทราบ

(๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

เป้าประสงค์ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงาน ในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์

(๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับเทศบาลตำบลปากดง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ

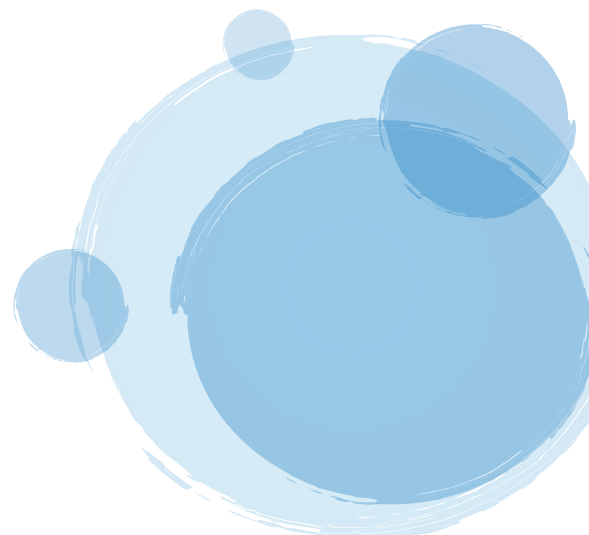
(๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

(๓) ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) ของเทศบาลตำบลปากดง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ด้วยเทศบาลตำบลปากดง ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลปากดง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากดงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และได้จัดทำรายงานผลการการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) ของเทศบาลตำบลปากดง ดังนี้



ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๖ เดือน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค	แนว ทางแก้ไข
					ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ		
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน									
๑.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลปากดงที่เปลี่ยนแปลงไป	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลปากดงที่เปลี่ยนแปลงไป	-	-	-	✓	-	-
๒.	การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลปากดง	โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และ กอบ อัตรากำลัง สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลปากดง	- รายงานผลการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกอบอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลปากดง - จัดทำบอร์ดโครงสร้างบริเวณหน้าสำนักงานเทศบาลตำบลปากดง - ปรับปรุงข้อมูลโครงสร้างในเว็บไซต์เทศบาลตำบลปากดง	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	✓	-	-

ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๖ เดือน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค	แนว ทางแก้ไข
					ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ		
๒. ด้านการสรรหา และการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร									
๑.	แผนงานสรรหาเชิงรุก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ ตำแหน่ง	ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศเทศบาล ตำบลปากดง เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ตำแหน่ง - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ การรับโอน (ย้าย) พนักงาน เทศบาล หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ตำแหน่ง โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเว็บไซต์ของเทศบาล ตำบลปากดง เพื่อ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลภารกิจของเทศบาล ตำบลปากดง 	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	✓	-	-

ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๖ เดือน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค	แนว ทางแก้ไข
					ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ		
๓. ด้านการพัฒนา									
๑.	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลปากดง	บุคลากรของเทศบาลตำบลปากดงมีศักยภาพในการทำงาน	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	๒๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
๑.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคล	บุคลากรผ่านการประเมินทุกคน	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	-	-	-
๕. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ									
๑.	แผนงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- แจกเวียนหนังสือการสรรหา ตำแหน่งว่าง การรับโอน การสอบคัดเลือก	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-	-
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต									
๑.	กิจกรรม ๕ ส.	- บุคลากรทุกฝ่ายของเทศบาลตำบลปากดงร่วมมือดำเนินกิจกรรม ๕ ส. - เทศบาลตำบลปากดงสามารถพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนางานบริการของเทศบาลตำบลปากดง	- แจกเวียนประชาสัมพันธ์กิจกรรม ๕ ส. - ดำเนินกิจกรรม ๕ ส. - รายงานผลการดำเนินกิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	✓	-	-

ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๖ เดือน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค	แนว ทางแก้ไข
					ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ		
๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ									
๑.	โครงการฝึกอบรมปลูกฝัง เผยแพร่จริยธรรม คุณธรรม และปลูกฝังจิตสำนึกด้าน ธรรมาภิบาลแก่บุคลากรของ เทศบาลตำบลปากดง	บุคลากรของเทศบาลตำบล ปากดงมีจริยธรรม คุณธรรม ด้านธรรมาภิบาล	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	-

ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการที่ผ่านมา พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในบางโครงการ เนื่องจากระยะเวลาของแต่ละโครงการมีการเลื่อนกำหนดการ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา

เทศบาลตำบลปากดง ดำเนินการประชุมหารือร่วมกับที่ปรึกษาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน พร้อมหาข้อสรุปการแก้ปัญหาที่กำหนด เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ