



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๔๒๑

ที่ ขบ.๕๕๙๒๙/ ๕๔๓

วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์

ตามที่เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปแล้วเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาล มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิด
การปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล นั้น

ในการนี้กองการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายฯ
ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๑/

(นายพงษ์ศิริ ไพรธรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๐๕.

(นางสาวพิชฎาภรณ์ ศิริสัมพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ความเห็น ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

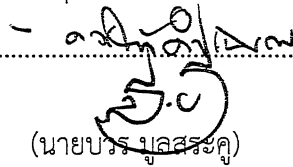
เพ็ญใจ ทนบก

(นางสาววิวรรณ สุขสวัสดิ์)

หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ความเห็น ปลัดเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์



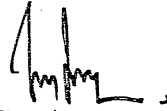
(นายบรร บูลสระคู)

ปลัดเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์

☒ ดำเนินการ

☐ ข้อสั่งการอื่น.....



(นายไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา)

นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์

บันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ ที่ ขบ ๕๕๙๒๙/๕๔๓ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๑) การวางแผนอัตรากำลัง	- เพื่อให้เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ ที่เหมาะสม - เพื่อให้เทศบาลฯ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลฯ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน - เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ - เพื่อให้เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การวางแผนอัตรากำลังให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ - เพื่อให้เทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลฯ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ตารางประมาณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒	- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของเทศบาลฯ และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของเทศบาล - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตาม มติ ก.ท.จ. ชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๖ - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหาร กำหนดงาน และกำหนดอัตรากำลังพนักงานและพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสม - อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ชลบุรี	- ควรมีการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการพิจารณาการกำหนดเพิ่ม/ลด/ยุบตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องภารกิจงาน และปริมาณงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อจะได้ควบคุมการค่าใช้จ่าย - เนื่องจากการประมาณค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ค่ารวมได้ร้อยละ ๓๓.๒๘ (ค่อนข้างสูง) - เทศบาลมีกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน - เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการถูกต้องเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒) การสรรหาบรรจุและ การแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสียกำลังคน -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือก มีการดำเนินงานโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับการดำเนินงาน	-การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล -การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น -การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่าง กรณีว่างใหม่ไม่เกิน ๖๐ วัน -การให้โอน (ย้าย) และการรับโอน (ย้าย) -การย้ายตำแหน่ง ย้ายงาน ของพนักงานเทศบาล	-รับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่น ในตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล, นิติกร, นักพัฒนาชุมชน, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิชาการจัดเก็บรายได้, เจ้าพนักงานธุรการ, นายช่างโยธา, นักวิชาการคอมพิวเตอร์, นักวิชาการพัสดุ, วิศวกรโยธา, หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง, พยาบาล วิชาชีพ, เจ้าพนักงานพัสดุ, นายช่างไฟฟ้า, นักวิชาการสาธารณสุข, -เพื่อมาบรรจุตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ -ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างทั่วไปและ พนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อมาบรรจุตาม กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -มีการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ชก., นักวิชาการคลัง ชก., นักวิชาการพัสดุ ชก., และนักทรัพยากรบุคคล ชก.	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานที่ตามนโยบาย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	-เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	- แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ -บุคลากรมีการพัฒนาของตำแหน่งตามหลักสูตรสายงานของตำแหน่ง -บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในจริยธรรม ตลอดจน ความรู้ต่างๆ -มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของ เทศบาลตำบลเขตรอดมศักดิ์ - มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน -ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนา	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายวิธีการบริหารและกา รปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล	-เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสม ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจและอำนาจหน้าที่	-คำสั่งมอบหมายงานของเทศบาล ตำบลเขตรอุดมศักดิ์ -คำสั่งมอบหมายงานในแต่ละส่วน ราชการ -การมอบอำนาจหน้าที่ให้ รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทน ปลัดเทศบาล	-คำสั่ง ที่ ๑๒๗๑/๒๕๖๖ ลง ๒๘ ก.ย.๖๖ เรื่อง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รองนายก เทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ปฏิบัติราชการแทน -คำสั่ง ที่ ๑๒๗๒/๒๕๖๖ ลง ๒๘ ก.ย.๖๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล ตำบลเขตรอุดมศักดิ์ -คำสั่ง ที่ ๑๒๗๓/๒๕๖๖ ลง ๒๘ ก.ย.๖๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกอง -คำสั่ง ที่ ๑๒๗๕/๒๕๖๖ ลง ๒๘ ก.ย.๖๖ เรื่อง มอบอำนาจหน้าที่ให้รองปลัดเทศบาล ปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล -คำสั่ง ที่ ๑๕๑๙/๒๕๖๖ ลง ๘ พ.ย.๖๖ เรื่อง มอบอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบล เขตรอุดมศักดิ์ให้รองปลัดเทศบาลรักษา ราชการแทน -คำสั่ง ที่ ๓๘๘/๒๕๖๗ ลง ๕ มี.ค.๖๗ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองช่างสุขาภิบาล -คำสั่ง ที่ ๕๑๕/๒๕๖๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ -คำสั่ง ที่ ๗๒๙/๒๕๖๗ ลง ๑๕ พ.ค.๖๗ เรื่อง มอบอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบล เขตรอุดมศักดิ์ให้รองปลัดเทศบาลรักษา ราชการแทน	-ควรดำเนินการตามสายการบังคับ บัญชา โดยคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			-คำสั่งที่ ๘๓๖/๒๕๖๗ ลง ๕ มี.ย.๖๗ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการกองช่าง -คำสั่งที่ ๑๐๐๘/๒๕๖๗ ลง ๘ ก.ค.๖๗ เรื่อง มอบอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ให้ปลัดเทศบาลรักษาการแทน -คำสั่งที่ ๑๒๗๐/๒๕๖๗ ลง ๑ ส.ค.๖๗ เรื่อง มอบอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์ให้ปลัดเทศบาลรักษาการแทน	
นโยบายการประเมินผลการทำงานของบุคลากร	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา -การประเมินผลการทำงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล -จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน -ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ -ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เม.ย. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	-การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
นโยบายการปฏิบัติงานของบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	-ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด -ประกาศ ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์	-ประกาศ ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ลง ๒๐ ต.ค. ๒๕๖๖ -บุคลากรเทศบาลฯ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน - ให้ความร่วมมือความต้องการของบุคลากร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์และผูกพันของบุคลากรของเทศบาลตามโอกาสและความเหมาะสม	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ลงเว็บไซต์แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล - มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม

ลงชื่อ

ผู้จัดทำ

(นายพงษ์ศิริ ไพรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจสอบ

(นางสาววิวรรณ สุขสวัสดิ์)

หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๒	นโยบายวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓	นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔	นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	อบรมโครงการแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ภายใต้กิจกรรมการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐	๒๙,๘๙๐	๒-ส.ค.-๖๗
๒	อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑,๑๒๗,๔๗๗	๑๕ - ๑๘ ม.ค. ๖๗
๓	อบรมโครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๕๐,๐๐๐	๒๑,๔๘๐	๑๕-พ.ค.-๖๗
๔	อบรมโครงการแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ภายใต้กิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๐,๐๐๐	๖๘,๖๓๐	๒๐ - ๒๑ ธ.ค. ๖๖

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ / กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
๑.อบรมโครงการแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ภายใต้กิจกรรมการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ พ.ศ ๒๕๖๗	๙๙ คน
๒.การอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์	๒๔๖ คน
๓.การอบรมโครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๕๐ คน
๔.อบรมโครงการแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ภายใต้กิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๘ คน

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มี.ค. ๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๑๘
วิชาการ	๔๗
ทั่วไป	๒๕
พนักงานจ้าง	๒๖๖
รวม	๓๕๘

๕. ปัญหา / อุปสรรค

ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะ

ไม่มี



ประกาศเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่น บริหารราชการให้บรรลุตามเป้าหมาย นโยบายของรัฐบาล และท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชน การขับเคลื่อนและการดำเนินการต่างๆ บทบาท โดยปัจจัยเกื้อหนุนให้เทศบาลสามารถพัฒนาท้องถิ่นและบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่นได้ คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องดำเนินการให้เป็นระบบ ชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลบรรลุตามเป้าหมาย นโยบายของรัฐบาล และท้องถิ่น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์ ดังนี้

๑. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขตรอุดมศักดิ์

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการกำหนดอัตรากำลัง การตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบ คຸ່ມຄ່າ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การกำหนดตำแหน่ง ให้ดำเนินการสอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตลอดจนประกาศและหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตลอดจนประกาศและหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๑.๖ การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๗ การให้ออน การรับโอน (ย้าย) เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตลอดจนประกาศและหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ มาประมวลผลหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักสูตรสายงานของตำแหน่งประเภทนั้น เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

๒.๓ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล นอกจากมุ่งเน้นการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานของตำแหน่งประเภทนั้นแล้ว จะต้องพัฒนาในด้านเทคโนโลยี คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความรู้ต่างๆ ที่เห็นสมควรตามความรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการนั้นควบคู่กันด้วย

๓. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล

๓.๑ การบริหารและการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา โดยคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ และหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ

๓.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติและมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบวินัยที่กำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประกาศของเทศบาล ในเรื่องนั้นๆ ประกอบ

๕. การปฏิบัติตนของบุคลากรเทศบาล

๕.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมและหรือประกาศด้านจริยธรรมของเทศบาล เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางและกำกับความประพฤติของบุคลากรเทศบาล

๕.๒ บุคลากรของเทศบาล ต้องปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนด รวมถึงประกาศหรือข้อบังคับอื่นที่เทศบาลหรือหน่วยงานของรัฐกำหนดตามเรื่องนั้นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ บุคลากรของเทศบาลต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนตามตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๕.๔ การกำหนดคุณและโทษ ให้ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดและที่เกี่ยวข้อง

๖. สวัสดิการและผลตอบแทน

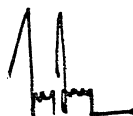
๖.๑ ให้กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๒ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อความต้องการของบุคลากรเทศบาล

๖.๓ จัดให้มีการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันของบุคลากรของเทศบาลตามโอกาสและความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา)

นายกเทศมนตรีตำบลเขตรอุดมศักดิ์