



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ที่

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลยุหว่าได้จัดทำแผนพัฒนานุเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ และประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยุหว่า เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเพิ่มค่าตอบแทน การลงโทษ การให้พ้นจากตำแหน่ง และการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ
๓. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. สร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
๕. ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ
๖. พัฒนานุเคราะห์ให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
๗. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน
๘. เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

/ ขอเท็จจริง.....

ข้อเท็จจริง

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สามารถสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยุหว่า ดังนี้
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความ)

ข้อเสนอแนะ/ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมแผนพัฒนาบุคลากรหรือนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

๒. เห็นควรเผยแพร่รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประชาชนได้ทราบถึงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยุหว่า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางสาวกมลเนตร สุริยะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

☒ เห็นควรดำเนินการตามข้อเสนอ

☐ ไม่เห็นควรดำเนินการตามข้อเสนอ

เหตุผล (ระบุ).....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

(ลงชื่อ)



(นายสุเมธ จิตดา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลยุหว่า

☒ อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ

☐ ไม่อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ

เหตุผล (ระบุ).....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

(ลงชื่อ) ส.ต.อ. หญิง



(พรณทิพย์ โกสิยศิริกุล)

ปลัดเทศบาลตำบลยุหว่า

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า

- ☒ อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ
☐ ไม่อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ

เหตุผล (ระบุ).....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

.....

(ลงชื่อ)



(นางนิตา ปินตาตง)

นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑) การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรที่ดีศรี (Organization Integrity)	๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ ที่เป็นที่ยอมรับ ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลยี่งอเป็นองค์กรแห่งสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี ทุกคนในหน่วยงานให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจรรยาบรรณ	๑. เทศบาลตำบลยี่งอมีมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. เทศบาลตำบลยี่งอ ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่	๑. เทศบาลตำบลยี่งอ มีมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน และมีการประชาสัมพันธ์ในทุกคนรับทราบ ๒. เทศบาลตำบลยี่งอ มีการประกาศยกย่องเชิดชูผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ ๓. มีการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ จนครบเกษียณอายุราชการ ๔. สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจรรยาบรรณ ได้รับการกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๕. มีการจัดการความรู้ ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณเผยแพร่ในเว็บไซต์เทศบาล	การดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทำให้เทศบาลตำบลยี่งอไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมของพนักงานเจ้าหน้าที่เห็นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒) การปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต สรรสร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ	เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำเอาพระราชกรณียกิจพระบรมราโชวาท มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต สรรสร้างทักษะ และพัฒนาตัวเองในรูปแบบต่าง ๆ ได้	๑. เทศบาลมีกิจกรรมปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ๒. การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานและจัดทำโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรทุกระดับ ๓. ปฐมนิเทศบุคลากรทุกรายที่ได้รับแต่งตั้งหรือรับโอนมาดำรงตำแหน่ง	๑. มีการถ่ายทอดพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ ผ่านหนังสือต่าง ๆ ๒. มีถ่ายทอดพระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๙) ในการดำเนินงานตามโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลยี่หว้า ประจำปี ๒๕๖๕ ๓. บุคลากรของเทศบาลตำบลยี่หว้า ได้รับการอบรมตามสายงาน ๔. บุคลากรของเทศบาลตำบลยี่หว้าทุกระดับได้รับการเพิ่มศักยภาพตามโครงการเพิ่มศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลยี่หว้า ประจำปี ๒๕๖๕ ๕. มีระบบการมอบหมายงาน และการสอนงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในแต่ละระดับ ๖. มีการปฐมนิเทศบุคลากรทุกครั้งที่มีการรับโอนหรือแต่งตั้งให้เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์กร	- บุคลากรของเทศบาลมีจิตสำนึกที่ดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ร.๙) และนำมาเอาพระราชกรณียกิจและพระบรมราโชวาทมาเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน - พบปัญหาในเรื่องของงบประมาณที่จำกัด การอบรมตามสายงานค่อนข้างใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการคัดเลือกเข้าอบรมในบางตำแหน่ง - เห็นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓) การปรับปรุงระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การ โอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การ ลงโทษ และการให้พ้นจาก ตำแหน่ง เป็นไปตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม และหลัก ธรรมาภิบาล	๑. การปรับปรุงแนวทางและ กฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล ๒. การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ใช้ระบบการแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา และมีการประชุมคณะกรรมการ อย่างเป็นรูปธรรม ๓. การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การรับโอน การสรรหาและ เลือกสรร มีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบโดยเปิดเผย ๔. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานใช้ระบบเปิด และ แจ้งให้ผู้รับประเมินทราบทุก ครั้ง	๑. มีการปรับปรุงทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้ - การสรรหาและเลือกสรร การพิจารณา รับโอน และการเลื่อนระดับ มีการดำเนินการอย่าง เปิดเผย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละ กรณี และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตามตัวชี้วัด และมีการแจ้งให้ผู้รับการ ประเมินทราบทุกครั้ง - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ระดับ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อ ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผล การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อน เงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส - มีการประกาศสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ให้ประชาชนทราบ ผ่านสื่อต่างๆ ของเทศบาล และผ่านเว็บไซต์เทศบาล	การบริหารทรัพยากร บุคคลของเทศบาล มี แนวทาง/หลักเกณฑ์ มาจากประกาศ ก. กลาง และกฎหมายที่ เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งมี การเปลี่ยนแปลง แก้ไขอยู่บ่อยครั้ง จึงเห็นควรศึกษา และปรับปรุงแนวทาง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			- มีการประชาสัมพันธ์การรื้อถอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่าง โดยประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์จังหวัด โลกัณกลุ่มพนักงานเทศบาล หนังสือประชาสัมพันธ์ และผ่านเสียงร่ายของเทศบาล	การดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔) การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาล มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การวางแผนการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดส่งงบประมาณในการอบรม และการจัดโครงการอบรม พัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลยูห์ว่า เป็นไปตามความต้องการและความพร้อมของพนักงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล	๑. มีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการสำรวจความต้องการอบรมของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดส่งงบประมาณในการอบรม และการจัดโครงการอบรม พัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลยูห์ว่า	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการวางแผนการอบรม ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการอบรม และมีความตั้งใจในการอบรม มากขึ้น ส่งผลให้การอบรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕) การปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหาร อัตราค่าจ้าง	เทศบาลตำบลห้วยมีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบ อัตราค่าจ้าง และการบริหาร อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนงานในองค์กร รวมทั้งมีการวางแผนค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ให้อยู่ภายใน มาตรฐาน ๓๕ ตาม พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๑. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการรอบอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ การกิจ งานของเทศบาลตำบลห้วยว่า ๒. การกำหนดการรอบอัตราค่าจ้าง สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	๑. มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยว่า ๒. มีการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ก่อนและหลังการปรับปรุงการรอบอัตราค่าจ้าง เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐาน ๓๕ แห่ง พรบ. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	เทศบาลตำบลห้วย มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน การปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ก่อนมีการปรับปรุงหรือจัดทำแผนอัตราค่าจ้างทุกครึ่ง จึงทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เห็นควรวางแผนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕ จะทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความสะดวก และบริหารงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖) การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้การพัฒนา อย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และ ต่อเนื่อง โดยการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาลตำบลยุหะ ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งงานและสายอาชีพ ตามสมรรถนะ แผนการฝึกอบรม ตำแหน่งและการบริหารจัดการ คนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของเทศบาลตำบล ยุหะ	๑. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๒. มีการจัดทำโครงการอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับ บุคลากรของเทศบาลประจำปี ๒๕๖๕ ๓. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ ในวาระการประชุมพนักงานเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลยุหะ ๔. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล เช่น คู่มือการประเมินผล การปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง), คู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Plakking) ผ่าน เว็บไซต์เทศบาล ๕. มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทาง งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุประเบียบที่เกี่ยวข้องและ สำคัญไว้บนเว็บไซต์เทศบาล	การพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ส่งผล ให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการทำงาน มากขึ้น นอกจากนี้ แล้วการจัดการองค์ ความรู้ ยังส่งผลให้ บุคลากรของเทศบาล สามารถทำงานแทน กันได้ และสามารถ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ งานอื่น ๆ นอกเหนือจากงาน ของตน ให้กับ ประชาชนที่มาใช้ บริการหรือมา สอบถามข้อมูลได้อีก ด้วย จึงเห็นควร พัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง

.ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		๕. พัฒนางานด้านการจัดการ ความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง		
๗) การพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็น ปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไป วิเคราะห์เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและ ใช้บริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมี ความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบ สารสนเทศด้านการบริหารงาน บุคคล ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ ระบบสารสนเทศด้านการ บริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากร และเพื่อรองรับการ พัฒนาระบบในอนาคต	๑. ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติมี ความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๒. มีการศึกษาแนวทางการใช้ Google Form เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลหรือการสำรวจ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสารสนเทศ โดย มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านสารสนเทศ สอนงาน (Coaching) เพื่อให้แต่ละส่วนงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในางานของตนเองได้ ๔. มีการใช้ช่องทางในการประสานงาน ติดตามงาน และรายงานผลการปฏิบัติงาน ผ่านแอปพลิเคชันไลน์	- มีการเปิดปิดระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ จึงทำให้มี ข้อจำกัดในการแก้ไข ปรับปรุงข้อมูล - บุคลากรยังขาด ความรู้เกี่ยวกับการใช้ หรือจัดทำ Google Form - เห็นควรพัฒนา ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ให้กับบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘) การเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการอยู่ในระดับดีเด่น ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ	๑. มีการประกาศยกย่องพนักงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการอยู่ในระดับดีเด่น ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความน่าอยู่ โดยมีการตรวจสอบสภาพเครื่องมื่อเครื่องใช้ในการดำเนินงานให้อยู่ในสภาพปกติพร้อมใช้งาน, มีการจัดกิจกรรม Big cleaning Day, มีการพนมออกวันเพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก, มีการจัดหาซ่อมแซมเครื่องปรับอากาศและเครื่องฟอกอากาศในสถานที่ทำงาน, มีการพนมล้างและฆ่าเชื้อสถานที่ทำงาน และมีการตั้งจุดคัดกรองผู้มาติดต่อราชการเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ๓. พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน และใช้ระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผล	- บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น - สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร - บุคลากรให้การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยใช้ระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการ - เห็นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

(ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายสุเมธ ูิตตาคู) (นางสาวอัมพิกา ศิริ) (นายชัยนต์ อภิวงค์งาม)
หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ
(นางจริยวรรณ ตวุศรัถิกษมิ) (นางสาวหทัยกาญจน์ สุริยะมล) (นางสาวหทัยกาญจน์ สุริยะมล)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(ลงชื่อ) สิบตำรวจเอกหญิง.....ประธานกรรมการ
(พรณนทิพย์ โกลัยศิริกุล)
ปลัดเทศบาลตำบลยี่หวา