



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนางแล โทร. 112
ที่ ขร 57401/ - วันที่ 10 เมษายน 2566

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ 6 เดือน
(1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนางแล

1. เรื่องเดิม

ตามประกาศเทศบาลตำบลนางแล เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนางแล
ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565

2. ข้อเท็จจริง

ในรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล ได้รวบรวมการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนางแล

3. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการงานบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่าย
บริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดแนบท้าย
บันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางอุษอร วงศ์ยศ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(นางสาวอรพิน พวงมาลัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางอุบล ไชยเลิศ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายเสนห์ รักดี)
นายกเทศมนตรีตำบลนางแล



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาลตำบลนางแล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนางแล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1. ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลนางแล ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลนางแล พิจารณา 2. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง 3 ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลนางแล การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	- ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

2. นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้วยการสำรวจการฝึกอบรมตามความต้องการ และตามสายงาน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การฝึกอบรม	1. มีแนวทางการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร 2. การรายงานผลการฝึกอบรม 3. มีการประเมินผลการฝึกอบรมรายบุคคล	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ - นางอุษุอร วงศ์ยศ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หลักสูตร ประกาศนียบัตรนักพัฒนาเมืองระดับ (พมส.) รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๔-๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอัสวิน แกรนด์ คอนเวนชั่น - นางสาวดารารัตน์ แดงฟู ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ หลักสูตร ประกาศนียบัตรนักพัฒนาเมืองระดับ (พมส.) รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๔-๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอัสวิน แกรนด์ คอนเวนชั่น - นายทศพล ตีวรรัตน์ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตร ประกาศนียบัตรนักพัฒนาเมืองระดับ (พมส.) รุ่นที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๔-๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอัสวิน แกรนด์ คอน เวนชั่น - นางสาววิชรา พรหมรังสี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ หลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อรองรับการ ถ่ายโอนภารกิจกิจการสภาเด็กและเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่าง วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ – ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมบ้านไทย บู ทิก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร - นางสาวสอึงมาส แสงศรี ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หลักสูตร การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ ณ ห้อง ประชุมวนาสวรรค์ วราธรรม รีสอร์ท มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2. นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้วยการสำรวจการฝึกอบรมตามความต้องการ และตามสายงาน (ต่อ)

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การฝึกอบรม	1. มีแนวทางการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร 2. การรายงานผลการฝึกอบรม 3. มีการประเมินผลการฝึกอบรมรายบุคคล	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ - นางสาวดารารัตน์ แดงฟู ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ หลักสูตร การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมวนาสวรรค์ วราธรรม รีสอร์ท มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การสรรหาและคัดเลือก	1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด 2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน 3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบ อัตรากำลัง 4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง 5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการสรรหาและเลือกสรร	๑. แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) ราย นางเนตรนภา ภักดี สาร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ตามคำสั่ง ทต.นาง แล ที่ ๔๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ ตามมติ กทจ. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ มีผล ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒. แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) ราย นายธนโชติ ธรรม จักร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ตามคำสั่ง ทต.นางแล ที่ ๔๔๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ ตามมติ กทจ.จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ มีผลตั้งแต ่ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๓. แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) ราย นางสาววิธรา พรธณ รังษี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ตามคำสั่ง ทต.นางแล ที่ ๕๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตามมติ กทจ.จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีผลตั้งแต ่ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๔. แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) ราย นางสาวอรพิน พวงมาลัย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตามคำสั่ง ทต. นางแล ที่ ๕๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตามมติ กทจ. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๕. แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ราย นายอาคม เขื่อนเพชร ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองคลัง ตามคำสั่ง ทต.นางแลที่ ๔๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การสรรหาและคัดเลือก	- มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด - สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน - มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบ อัตรากำลัง - มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง - ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการสรรหาและเลือกสรร	- แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ราย นายทศพร หัตถะสุ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก ปลัดเทศบาล ตามคำสั่ง ทต.นางแลที่ ๔๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ - แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ราย นางสาวแคทรียา วรรณ กาญจน์ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตาม คำสั่งทต.นางแลที่ ๕๔๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ราย นายชานนท์ นาคจำแลง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก ปลัดเทศบาล ตามคำสั่ง ทต.นางแลที่ ๐๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ราย นางสาวพงษ์นภา บุญเรือง ตำแหน่ง คนงาน สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล ตาม คำสั่ง ทต.นางแลที่ ๐๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

4. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง 2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น 3. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมี ประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและ แข่งขันกัน ด้วยผลงาน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ๑.ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ที่ ๑๓๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ ๒.ตามคำสั่งเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำ ที่ ๑๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

5. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร 3. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ 4. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรแห่งชาติ LHR ให้เป็นปัจจุบัน - ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลในระบบ E-laas

6. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
สวัสดิการและผลตอบแทน	1. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2548 2. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง 2549 3. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง 2549 4. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 แก้ไขถึง 2559 5. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 6. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.2558 7. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558	ดำเนินการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างของเทศบาลตำบลนางแล ประจำปี 2565 ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนางแล ที่ 030/2566 ลงวันที่ 27 มกราคม 2566

7. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายใน องค์กร	1. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 2. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระ หน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ 3. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาคือเป็นการสร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร 4. พนักงานเทศบาลตำบลนางแล ทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลตำบลนางแล ในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลนางแล สามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ 5. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดง แบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนางแล	1. ดำเนินการจัด กิจกรรม 5 ส Big Cleaning Day จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2565 ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566