



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลศรีธาตุ
อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลศรีธาตุ อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน ชื่อโครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีธาตุ บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจ มีการพัฒนาระบบ วางแผนและติดตามประเมินผล การใช้กำลังคน มีความคุ้มค่าของกำลังคน และมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารกำลังคน	เทศบาลตำบลศรีธาตุ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการบันทึกทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) อิเล็กทรอนิกส์ ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งมีความสอดคล้อง กับภารกิจ และพันธกิจของเทศบาล	
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ว่าง ควบคู่กับความเป็น คนดี การสรรหาบุคลากรเป็นไป ตามข้อกำหนดและระเบียบ หลักเกณฑ์	การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารของเทศบาล	๑.)เทศบาลตำบลศรีธาตุ ได้มีการ รับโอน (ย้าย) ปลัดเทศบาลตำบลศรีธาตุ มาดำรงตำแหน่ง ณวันที่๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ๒.)วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ รับโอนพนักงาน มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน- สาธารณสุข	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก	เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลศรีธาตุ ให้เหมาะสม	เทศบาลตำบลศรีธาตุ มีการดำเนิน การพัฒนาบุคลากรตามลสัมฤทธิ์ ของงาน	-มีการจัดทำระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่ระเบียบกำหนดเป็นไป ตามหลักความโปร่งใสและยุติธรรม	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร เสริมสร้างความซื่อสัตย์ สุจริต และปลูกฝังทัศนคติ วัฒนธรรมที่ดีในการต่อต้านการทุจริต เทศบาลตำบลศรีธาตุ	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลศรีธาตุ ให้มีคุณธรรมและความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต	ร้อยละของบุคลากรเทศบาลตำบลศรีธาตุ ที่ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น	-มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความซื่อสัตย์ สุจริต และปลูกฝังทัศนคติ วัฒนธรรมที่ดีในการต่อต้านการทุจริต เทศบาลตำบลศรีธาตุ -มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งคนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร เชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาลสามัญ,พนักงานครูเทศบาล,ลูกจ้างประจำผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนดีเด่น -เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาลสามัญ,พนักงานครูเทศบาล,ลูกจ้างประจำผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนดีเด่น -เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยกย่องและให้รางวัลสร้างขวัญและกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร -เพื่อเป็นการส่งเสริมการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน	-มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเทศบาลตำบลศรีธาตุ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน	
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และ	-ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน	-มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ด้านพฤติกรรมและการทำงาน		
๖.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	-เพื่อให้มีการนำระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น มาใช้ในการเก็บข้อมูลในทะเบียนประวัติ	-มีการนำระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น มาใช้ในการเก็บข้อมูลในทะเบียนประวัติ	-มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อให้บุคลากรได้ใช้สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกับตนเอง และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใส และเป็นธรรม	-มีการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่	-มีการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-เพื่อให้มีการกำหนดกรอบและวางแผนที่เหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสร้างระบบการฝึกอบรมแลพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนและผลักดันองค์กรอย่างมีเอกภาพ	-มีการกำหนดกรอบและวางแผนที่เหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสร้างระบบการฝึกอบรมแลพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนและผลักดันองค์กรอย่างมีเอกภาพ	-มีการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน	