



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบางหมาก โทร ๐-๗๗๕๙-๘๕๐๘

ที่ ขพ ๗๑๔๐๑/

วันที่

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก

ตามที่ เทศบาลตำบลบางหมาก ได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลบางหมาก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต และด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมากเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบางหมาก จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางหมากได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา ด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสรลาลี กองเจ)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวยุพิน น้อยศรี)

นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็นปลัดเทศบาล...

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก

.....  
.....



(นางสาวอุมาพร มณฑิพย์)  
ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....  
.....



(นายสุรพงศ์ ประสารวุฒิ)  
นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก



รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร  
จังหวัดชุมพร

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

## เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

เทศบาลตำบลบางหมากได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เทศบาลตำบลบางหมากจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

#### เป้าหมาย

วางแผนอัตรากำลังคนโดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของ เทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมี ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานตามที่เทศบาลคาดหวัง

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของเทศบาล ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาล

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

(๔) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการบริหาร จัดการคนดีคนเก่งของเทศบาล

### ๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

#### เป้าหมาย

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ เลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

/กลยุทธ์...

### กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด

(๒) การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก และการจัดสรรอัตราว่างตามที่ร้องขอจากคณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (กสอ.) โดยดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร กำหนด

(๓) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมใน โอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับ การตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๔) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ การสรรหาฯ และ ดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๕) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ โดยดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชุมพรกำหนด

### **๓. ด้านการพัฒนา**

#### เป้าหมาย

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้าง เพื่อ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ แต่ละตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างให้มีผลการ ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายใน การพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมาย นโยบายของเทศบาล และระดับชาติ

#### กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการและความจำเป็น โดยการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ให้เป็นมืออาชีพ

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๓) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด เทคโนโลยี การ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๔) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะต้นตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้ บุคลากรใช้ เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๕) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้าน แผนงาน การ บริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ บริหารและพัฒนา ท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

#### ๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### เป้าหมาย

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) จากเป้าหมายของเทศบาลลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายของเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

##### กลยุทธ์

(๑) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตาม เกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามประเภท ตำแหน่ง และระดับ

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร กำหนด

#### ๕. ด้านการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

##### เป้าหมาย

มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อ ใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

##### กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรในเทศบาลรับทราบ

(๒) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

#### ๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

##### เป้าหมาย

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน เช่น แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จ ความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาล

##### กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเทศบาล

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส (๔) การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

#### **๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ**

##### **เป้าหมาย**

มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรใน เทศบาล โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

##### **กลยุทธ์**

(๑) การแจ้งให้บุคลากรในเทศบาลรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก	- การดำเนินการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวน/ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชุมพร เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานเทศ และพนักงานจ้าง เป็นต้น
๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	- การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	๑. ดำเนินการรับโอนย้ายตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล ๒. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จากบัญชี กสธ. ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
	- การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานดับเพลิง คนงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) - การสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลบางหมาก	๑. การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
	- การสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลบางหมาก	๑. การดำเนินการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาของ บุคลากร เทศบาลตำบลบางหมาก เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล ( Individual Development Plan: IDP) ประจำปี ๒๕๖๖ ๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปี ๒๕๖๖



ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>- การพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. การดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวม ข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของเทศบาล ตำบลบางหมาก มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารผ่านทางเฟซบุ๊ก ไลน์ ของเทศบาล ตำบลบางหมาก รวมถึงมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ภายในเทศบาลตำบลบางหมากอยู่เสมอ</p>
<p>๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู</p>	<p>๑. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๖๓ ราย และพนักงาน ครู จำนวน ๓ ราย ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๖๓ ราย และพนักงาน ครู จำนวน ๓ ราย เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะ กรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร กำหนด</p> <p>๒. การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู ครั้งที่ ๑และ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผ่านขั้นตอนกระบวนการจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชุมพรกำหนด</p>
<p>๕. ด้านการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรเทศบาลตำบล บางหมากรับทราบ</p> <p>- การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. การดำเนินการจัดทำเส้นทางความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ใน สายงานตำแหน่งต่างๆ และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้บุคลากรเทศบาลตำบลรับทราบ</p> <p>๑. การดำเนินการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้หรือการฝึกอบรม ออนไลน์</p> <p>๒. การให้ความรู้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของตนเอง</p>

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การออกกำลังกายหลังเลิกงาน	๑. การสนับสนุนให้บุคลากรของเทศบาล ตำบล บางหมากออกกำลังเพื่อสุขภาพที่ดี หลังเวลาเลิกงาน
	- การจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมาก	๑. การสนับสนุนจัดให้มีการจัดหาครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ ๒. การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ มีแสงสว่างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
	- กิจกรรม Big Cleaning Day	๑. การดำเนินการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day โดยปฏิบัติตามหลัก ๕ ส.
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย	- การประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบล บางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณ ท้องถิ่น	๑. การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาล ตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรยึดถือ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการทำงาน ๒. มีการประชาสัมพันธ์แจ้งให้บุคลากร ทุกคน รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาล ตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการท้องถิ่น
	- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	๑. การดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และ พนักงานครู ให้ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการ ภายใน ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลบางหมาก
	- การจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลบางหมากปฏิบัติงานตามแผน การเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ปัญหาและอุปสรรค

- ไม่มี -

### ข้อเสนอแนะ

ควรเพิ่มกิจกรรมหรือโครงการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ





๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑	ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก	กลาง	๑	๑	
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	ว่าง	
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	ว่าง	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	ว่าง	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่าง	
๔	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	
๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่าง	
๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่าง	
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓	๓	
๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	
๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	
๗	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้าง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓๐	๒๙	
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	-ไม่มี-				
พนักงานจ้างทั่วไป					
๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๓๕	๓๕	
รวม					



๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม	รายละเอียด
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้าน “กลยุทธ์การพัฒนางานบุคคล”	โรงแรม ดี การ์เดนส์ พลาซ่า จังหวัดสงขลา	๑๙ - ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๓ คน	๑.นางสาวอุมมาพร มณฑิพย์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก ๒.นายแพทย์ ทิพย์พิมล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๓.นายศิวิชัย กรัญชาติ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๑	หลักสูตรผู้อำนวยการท้องถิ่น รุ่นที่ ๑๕	โรงแรมทินิตี โฮเต็ล บางกอก กอล์ฟ คลับ	๑๕ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑.นายสุรพงษ์ ประสารวุฒิ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก ๒.นายธนรัตน์ โฉงจิต ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก
๒	การประชุมวิชาการ เรื่อง ภาครัฐแห่งความสุขเพื่อสุขภาพแห่งอนาคต “สุขสู่สุขภาพ”	ศูนย์ประชุม นานาชาติฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี จังหวัดสงขลา	๘ - ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑.นางศรีนวล อ่วมอ่อน ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก ๒.นายวีระวัฒน์ จันทับ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๓	โครงการฝึกอบรม “การบูรณาการฐานข้อมูลสถิติการสังคมด้านผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และการเตรียมความพร้อมการบริหารงานสวัสดิการสังคมตามนโยบายรัฐบาลและการถ่ายโอนภารกิจ”	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต จังหวัดปทุมธานี	๒๔ - ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑.นายวีระวัฒน์ จันทับ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๒.นายชญานนท์ ไทยถาวร ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๔	กิจกรรม Side event ประเด็นสังคม วัยสุขภาพ	ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ จังหวัดกระบี่	๑๐ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖	๑ คน	๑.นายวีระวัฒน์ จันทับ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

## ปัญหา / อุปสรรค

หลักสูตรการฝึกอบรมน้อยเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่บางตำแหน่งไม่สามารถเข้าร่วมอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

## ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ควรให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรตามตำแหน่งที่เหมาะสมกับหน้าที่ตามสายงานที่ปฏิบัติ และเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีกิจกรรมออนไลน์จากหน่วยงานสถาบันที่จัดฝึกอบรม เช่นอบรมผ่านระบบอีเลิكتروนิกส์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

