

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

คำนำ

ตามที่ เทศบาลตำบลบางหมาก ได้จัดทำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พศ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พศ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบาย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

เทศบาลตำบลบางหมาก จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลบางหมากให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เทศบาลตำบลบางหมาก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. นโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก

๑

๒ รายงานผลการดำเนินงานฯ

๓

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก

เทศบาลตำบลบางหมากถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทาง ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึง พอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนด กรอบอัตรากำลัง
ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพตลอดจน เพื่อควบคุมมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒
๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลลูกจ้างประจำและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลตำบลบางหมากกำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลา ที่ กำหนด
๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำข้อมูลข่าวสาร มาประมวลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
๔. การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารงานที่ว่างให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการเทศบาล จังหวัดชุมพรกำหนด
๕. การคัดเลือกคนที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชุมพรกำหนด
๖. การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการเทศบาลตำบลบางหมาก โดยส่งให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้งสองประสานวันรับโอนหรือให้โอน และกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนโดยมีคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลตำบลบางหมากให้ความเห็นชอบและออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วันนับแต่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรให้ความเห็นชอบ
๗. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายใน ส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๘. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาลพนักงานเทศบาล

- นายกเทศมนตรีมอบหมายสามารถให้ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาลทำการแทน โดยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล
- เรื่องที่กฎหมาย ข้อระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจปลัดเทศบาลจะมอบอำนาจหน้าที่ ปลัดเทศบาลหากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นั้นมิได้กำหนดเป็นเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นปลัดเทศบาลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนในนามของปลัดเทศบาล
- กรณีที่ไม่มีปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดเทศบาลหลายคนให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองปลัดเทศบาลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน
- กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือไม่มีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในกองหรือหัวหน้าส่วนราชการคนใดคนหนึ่งที่เหมาะสมสมควร ให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้
- กรณีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่นที่ว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้พนักงานเทศบาลที่เหมาะสมสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้น

๙. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่เข้ารับราชการ และรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้าง มีการประกาศทางเว็บไซต์และฝ่ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาล

- ๑๐. การพัฒนาบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามใช้งาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง แต่ละประเภท
- ๑๑. จัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทและเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำชับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
- ๑๓. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยทำให้บุคลากรมีความสุขพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล รวมทั้งดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง
	๑.๒ การจัดทำสมรรถนะ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	- มีการนำสมรรถนะ ตามที่สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ได้ทำการวิจัยและจัดทำเป็นต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
	๑.๓ การจัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	- มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งและประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบ
	๑.๔ การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ระเบียบกำหนด เป็นไปตามหลักความโปร่งใสและยุติธรรม

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สอดคล้องกับกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	๒.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- มีการสำรวจความต้องการ การฝึกอบรมและพัฒนาของ บุคลากรเทศบาลเมืองปรกติ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ
	๒.๓ การจัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- มีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของแต่ละประเภท ตำแหน่ง และประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรรับทราบ
	๒.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผูปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสาย อาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตาม หลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัด ขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมที่จัดโดย เทศบาล
	๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม และฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้กับ บุคลากรเทศบาลเมืองปรกติฯ
	๒.๖ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่ เว็บไซต์ของเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ผ่านทาง เฟซบุ๊ก ไลน์ ของเทศบาล รายงานผลการฝึกอบรม รวมถึงมี การประชุมพนักงาน เพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร ประสบการณ์ต่างๆ ภายในองค์กร อยู่เสมอ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๓.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	๓.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร	- มีการนำสารสนเทศตามสมัยนิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านงานบุคคล การร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารงานบุคคล ผ่านทางอีเมล เว็บไซต์ ไลน์ และเฟซบุ๊ก เป็นต้น
	๓.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	- นักทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมด้านระบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ	๔.๑ ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน	- มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ระเบียบกำหนด เป็นไปตามหลักความโปร่งใสและยุติธรรม
	๔.๒ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- มีการศึกษาสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปรกฟ้า เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร
	๔.๓ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปรกฟ้า โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของวัสดุอุปกรณ์สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ
	๔.๔ ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร	- มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเทศบาลเมืองปรกฟ้า เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน
	๔.๕ ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	- มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร
	๔.๖ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	- จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น
