

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก

.....
.....
.....



(นางสาวอุมาพร มณฑิพย์)
ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก

.....
.....
.....



(นายสุรพงศ์ ประसारวุฒิจิ)
นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบระยะเวลา ๖ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร**

เทศบาลตำบลบางหมากได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน (อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง)

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก

(๒) การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

(๓) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

(๔) ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก

(๕) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก

(๖) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๗) การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก และการจัดสรรอัตรากำลังที่ร้องขอจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) โดยให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๘) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ และดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๙) ผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางหมากสามารถมอบอำนาจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนได้ โดยมีการจัดทำคำสั่งและเป็นการมอบอำนาจโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการประกาศผ่านทางเว็บไซต์และติดประกาศบริเวณป้ายประชาสัมพันธ์หน้าสำนักงาน โดยให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถสมรรถนะ โดยให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลบางหมากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) จากเป้าหมายหลักของเทศบาลตำบลบางหมากสู่ระดับบุคคล และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของเทศบาลตำบลบางหมากอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู ตามประเภท ตำแหน่ง และระดับ

(๒) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางหมาก

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดยนำระบบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของเทศบาลตำบลบางหมากสู่ระดับบุคคล

(๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๕) ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

(๖) มีการจัดทำตัวชี้วัดข้อตกลงในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มต้นการประเมิน และต้องมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้งที่มีการประเมินรายบุคคล

(๗) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

(๘) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างจะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

เทศบาลตำบลบางหมากแจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัด รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) การแจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น

(๒) ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

(๓) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต

(๕) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

(๖) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(๗) จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอันดีในองค์กร

(๘) จัดทำมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ

(๙) มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก และนายกเทศมนตรีตำบลบางหมากทราบ

(๑๐) มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชา ละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- การดื่มสุราและการเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

- การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

- การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนและเทศบาลตำบลบางหมาก

- การทะเลาะวิวาทกันเอง

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

(๒) จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติและมอบเกียรติบัตรให้กับบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานดีเด่น ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๑ คน จากแต่ละสำนัก/กอง

(๓) จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสังกัด เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ แต่ละตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์ นโยบายองค์กร และระดับชาติ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

(๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

(๓) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรในสังกัดใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๔) จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้เป็นมืออาชีพ

(๕) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนเองรับผิดชอบ

(๖) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

(๗) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(๘) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๙) มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

(๑๐) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑๑) ให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลบางหมากมีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

(๓) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

(๔) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

(๕) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรในสังกัดทราบ

(๖) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานและมีการกระบวนกรประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๗) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานดีเด่นหรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร

(๒) ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงาน

(๔) จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๕) จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ หรือวันเทศกาลสำคัญ

(๖) จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของบุคลากรในสังกัด

(๗) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อตอบแทนบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความเหมาะสมและตามภารกิจขององค์กร

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ
ด้านการวางแผนกำลังคน	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	- การดำเนินการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวน/ตำแหน่ง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เช่น การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เป็นต้น
	- ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	- การดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไขข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้มีถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
	- คำนวณประมาณการค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ไม่ใช้งบประมาณ	- การดำเนินการคำนวณประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๖.๘๖
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	- การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	- รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล รายงาน.ส.ณัชชาภัทร อารีกุล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตามมติ ก.ท.จ.ชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ และตามคำสั่ง ทต.บางหมาก ที่ ๑๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง (ต่อ)			<p>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>(๑) น.ส.สุดารัตน์ ภูมิสุวรรณ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>(๒) น.ส.นิจวรรณ พูลเขาล้าน พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>โดยได้ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ. ชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และได้มีคำสั่ง ทต.บางหมาก ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานจ้าง</p>
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ดังนี้</p> <p>(๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ ราย</p> <p>(๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย</p> <p>(๓) พนักงานครู จำนวน ๔ ราย</p> <p>(๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๘ ราย</p> <p>(๕) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๓ ราย</p>
	- การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>- ดำเนินการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด</p>

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ
ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัยของบุคลากร	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบล บางมากกว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางมากกว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่นให้บุคลากรในสังกัดทราบ
	- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	- ผู้บังคับบัญชาการดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายใน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบางมาก
ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	- การสรรหาบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	- การดำเนินการรับสมัครเพื่อการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยมีการประกาศรับสมัครบุคคล และมีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ และคณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรเป็นไปด้วยความโปร่งใส ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้ (๑) ออกประกาศ ทต.บางมาก เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ (๒) ออกคำสั่ง ทต.บางมาก ที่ ๙๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ
<p>ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)</p>			<p>(๓) ออกคำสั่ง ทต.บางหมาก ที่ ๙๙๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>(๔) ออกประกาศ ทต.บางหมาก เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>(๕) ออกประกาศ ทต.บางหมาก เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้เข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>(๖) ออกคำสั่ง ทต.บางหมาก ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานจ้าง</p>
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- การส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>๔,๒๐๐</p>	<p>- ทต.บางหมาก ได้อนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>(๑) นายแพทย์ ทิพย์พิมล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากร</p>

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)</p>		<p>๔,๙๐๐</p> <p>๓,๙๐๐</p> <p>๓,๙๐๐</p>	<p>ทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรม ลี การ์เด้นส์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา</p> <p>(๒) น.ส.ณัชชาภัทร อารีกุล ตำแหน่ง นัก จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เข้ารับการฝึก อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "แนวทาง การจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ท้องถิ่นและค่าบริการดูแลระยะยาวด้าน สาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีภาวะ พึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่มี การแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้ โปรแกรมรูปแบบใหม่ รวมถึงการจัดทำ แผนการเงินและจัดทำแผนสุขภาพชุมชน" รุ่นที่ ๑๒ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมลองบีช ชะอำ จังหวัด เพชรบุรี</p> <p>(๓) น.ส.ณัชชาภัทร อารีกุล ตำแหน่ง นัก จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เข้ารับการฝึก อบรม หลักสูตร "เทคนิคการนำประเด็น ยุทธศาสตร์และหมุดหมาย แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเชื่อมโยงเพื่อ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)" รุ่นที่ ๙ ใน ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเมืองลิคอร์ อำเภอเมืองนครศรี ธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช</p> <p>(๔) นายธนชัย นาควิเชียร ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตร "เทคนิคการนำประเด็น</p>

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ
ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	- การส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๔,๙๐๐	ยุทธศาสตร์และหมุดหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเชื่อมโยงเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)" รุ่นที่ ๙ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเมืองลิเกอร์ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (๕) น.ส.อุมาพร มณฑิพย์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและค่าบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ รวมถึงการจัดทำแผนการเงินและจัดทำแผนสุขภาพชุมชน" รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓๑ มีนาคม - ๒ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมรกตทวิน เพชรบุรี
ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	- การดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานตำแหน่งต่างๆ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ
	- การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	- การดำเนินการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้หรือการฝึก

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ
ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)		ไม่ใช้งบประมาณ	อบรมออนไลน์ - การให้ความรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสังกัด	๔๓๐,๐๐๐ ๓๓๐,๐๐๐	- การสนับสนุนจัดให้มีการจัดหาครุภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ตู้เก็บเอกสาร วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ - การจัดให้มีสภาพแวดล้อมของที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีความสะอาด ปลอดภัย และให้มีแสงสว่างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
	- กิจกรรม Big Cleaning Day	ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day โดยปฏิบัติตามหลัก ๕ ส. ในการทำความสะอาดอาคารสำนักและบริเวณโดยรอบ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ปัญหาและอุปสรรค

- เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่ระบาดเป็นวงกว้างในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อแผนการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ณ สถานที่ตั้ง ทำให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆ อาจจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

- หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสังกัดให้มากขึ้น
- ควรมีการโครงการศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น