



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบางหมาก โทร. ๐-๗๗๕๙-๘๕๐๘
ที่ ชพ ๗๑๔๐๑/- วันที่
เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก

ตามที่ เทศบาลตำบลบางหมาก ได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลบางหมาก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมากเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบางหมาก จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางหมากได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเพทาย ทิพย์พิมล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ทพ. ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน ITA ในสถานประกอบการ
เทศบาล และโรงเรียนเทศบาล

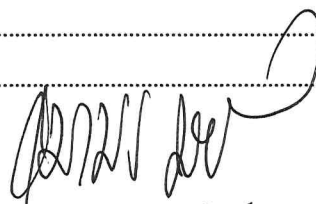
(นางสาวยุพิน น้อยศรี)

นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็นปลัดเทศบาล...

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก

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



(นางสาวอุมาพร มณฑิพย์)
ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก

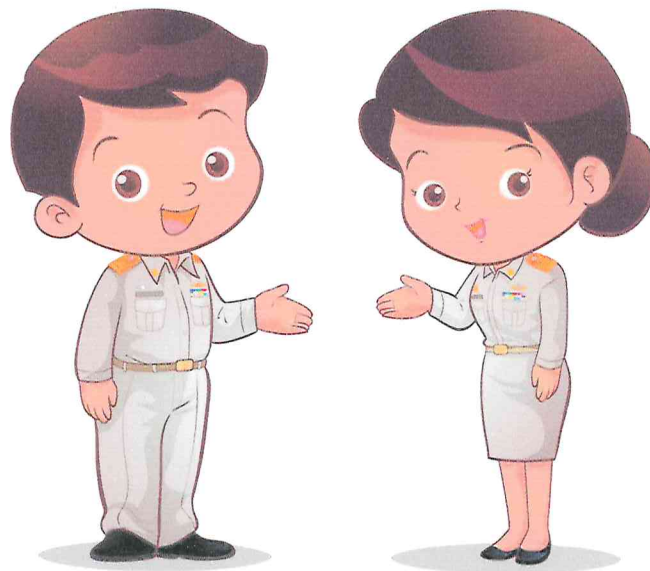
.....
.....
.....



(นายสุรพงศ์ ประสารวุฒิ)
นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก



**รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**



**เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร**

คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลบางหมากได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

เทศบาลตำบลบางหมากจึงจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมากให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

เทศบาลตำบลบางหมากได้ตระหนักถึงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลบางหมากจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าหมาย

วางแผนอัตรากำลังคนโดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานตามที่เทศบาลคาดหวัง

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของเทศบาล ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาล

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

(๔) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการบริหารจัดการคนดีคนเก่งของเทศบาล

๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

เป้าหมาย

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล



/กลยุทธ์...

กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด

(๒) การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก และการจัดสรรอัตราว่างตามที่ร้องขอจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) โดยดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๓) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๔) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ และดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๕) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ โดยดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

๓. ด้านการพัฒนา**เป้าหมาย**

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ แต่ละตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมาย นโยบายของเทศบาล และระดับชาติ

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการและความจำเป็น โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้พร้อมมืออาชีพ

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๓) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๔) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๕) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) จากเป้าหมายของเทศบาลลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลยุทธ์

- (๑) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามประเภท ตำแหน่ง และระดับ
- (๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร กำหนด

๕. ด้านการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์

- (๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรในเทศบาลรับทราบ
- (๒) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จ ความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาล

กลยุทธ์

- (๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดลอมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- (๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเทศบาล

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

(๔) การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

เป้าหมาย

มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในเทศบาล โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์

(๑) การแจ้งให้บุคลากรในเทศบาลรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลบางมากกว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

ประเด็น / นโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก	๑. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ โดยการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก ๒. การดำเนินการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เช่น การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานเทศและพนักงานจ้าง เป็นต้น
๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	- การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	๑. ดำเนินการรับโอนย้ายตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๒. ดำเนินการรับโอนย้ายตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ๓. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชี กสธ. ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
	- การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานดับเพลิง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล คนงาน พนักงานขับรถยนต์ คนงานประจำรถขยะ และคนสวน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

ประเด็น / นโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
	- การสำรวจความต้องการในการเข้ารับ การฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เทศบาลตำบลบางหมาก	๑. การดำเนินการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลบางหมาก เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปี ๒๕๖๕ ๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปี ๒๕๖๕
	- การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางหมาก สมาชิกสภาเทศบาล ตำบลบางหมาก บุคลากรของเทศบาล ตำบลบางหมาก และเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายงาน และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	๑. มีการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล ตำบลบางหมากทุกคนทุกระดับ ได้รับการ ฝึกอบรม และพัฒนาตามหลักสูตรที่ หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น รวมถึงการฝึก อบรมที่จัดขึ้นเองโดยเทศบาลตำบล บางหมาก
	- การพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. การดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวม ข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของเทศบาล ตำบลบางหมาก มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารผ่านทางเฟซบุ๊ก ไลน์ ของเทศบาล ตำบลบางหมาก รวมถึงมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ภายในเทศบาลตำบลบางหมากอยู่เสมอ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

ประเด็น / นโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู	<p>๑. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๖๔ ราย และพนักงานครู จำนวน ๔ ราย</p> <p>ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๖๔ ราย และพนักงานครู จำนวน ๔ ราย</p> <p>เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร กำหนด</p> <p>๒. การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู ครั้งที่ ๑และ๒ /๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผ่านขั้นตอนกระบวนการจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

ประเด็น / นโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรเทศบาลตำบลบางหมากรับทราบ	๑. การดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานตำแหน่งต่างๆ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้บุคลากรเทศบาลตำบลรับทราบ
	- การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. การดำเนินการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมออนไลน์ ๒. การให้ความรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การออกกำลังกายหลังเลิกงาน	๑. การสนับสนุนให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมากออกกำลังเพื่อสุขภาพที่ดีหลังเวลาเลิกงาน
	- การจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนกรขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมาก	๑. การสนับสนุนจัดให้มีการจัดหาครุภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ ๒. การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
	- กิจกรรม Big Cleaning Day	๑. การดำเนินการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day โดยปฏิบัติตามหลัก ๕ ส.
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย	- การประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น	๑. การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรเทศบาลตำบลบางหมากยึดถือสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการทำงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

ประเด็น / นโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย (ต่อ)		๒. มีการประชาสัมพันธ์แจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการท้องถิ่น
	- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑. การดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู ให้ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายใน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบางหมากที่เกี่ยวข้อง
	- การจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมากปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงทำให้กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากมีการยกเลิกการอบรม สัมมนา เนื่องมาจากมาตรการให้เว้นระยะห่าง และห้ามจัดการอบรมซึ่งมีผู้คนจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ

ควรเพิ่มกิจกรรมหรือโครงการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ