

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**

นโยบาย	การดำเนินงาน
<p>๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลัง สอดรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองต่อความจำเป็นและความเหมาะสม</p> <p>๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพิ่มเติมปรับปรุงฉบับที่ ๖ ผู้เข้าประชุมประกอบด้วย นายกเทศมนตรี, ปลัดเทศบาล, หัวหน้าส่วนราชการ, นักทรัพยากรบุคคล และพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแปะ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ</p> <p>๑. ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังในองค์กรเพื่อร่วมกันวางแผนกำลังคนในการขอเพิ่มอัตรากำลังบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในการบริการประชาชน</p> <p>๒. ผู้บริหารมอบนโยบายให้แก่หน่วยงานสำนัก/กอง ในการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย สิทธิสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแปะ และพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติให้โอกาสบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านแปะอย่างเท่าเทียมกันตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่เทศบาลตำบลบ้านแปะได้ประกาศไว้</p> <p>ผลสรุปได้ว่าให้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔</p>

/๓. ส่งเสริม...

นโยบาย	การดำเนินงาน
<p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาล อย่างเคร่งครัด</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลบ้านแพะ จัดประชุมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเพื่อชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแพะ ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาของข้าราชการ ข้อกฎหมาย กฎ และระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานเสริมสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแพะ ได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ตามหลักธรรมาภิบาล และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักคุณธรรมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนจากหน่วยงานต้นแบบ และตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีแนวความคิดในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานทุกภาคส่วน และมีส่วนร่วมกับประชาชนให้มีผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการขององค์กรมีความเหมาะสมกับปัจจุบัน บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแพะมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน												
<p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลอย่างเคร่งครัด</p>	<p>๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รณรงค์ ส่งเสริมให้บุคลากร ในเทศบาลตำบลบ้านแปะ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาล อย่างเคร่งครัด</p>												
<p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าสายงานอาชีพจะพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะ สะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์ มี น้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นต่อประโยชน์ส่วนร่วมจะสะท้อน การเป็นคนดี</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะความสามารถในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาล ตำบลบ้านแปะ มีจำนวนพนักงานเทศบาล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งหมด ๑๑๙ อัตรา ๑๘ สายงาน มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๘๓ อัตรา และมีพนักงาน เทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๒</p> <p>๒. การจัดฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพการ บริหารการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ สุขของประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี และการป้องกันการการทุจริตและประพฤติมิ ชอบในภาครัฐ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ เทศบาล ตำบลบ้านแปะ บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแปะ จำนวน ๘๓ คน ประกอบด้วย</p> <table border="0" data-bbox="889 1289 1414 1482"> <tr> <td>๑) คณะผู้บริหาร</td> <td>จำนวน</td> <td>๕ คน</td> </tr> <tr> <td>๒) สมาชิกสภาเทศบาล</td> <td>จำนวน</td> <td>๑๒ คน</td> </tr> <tr> <td>๓) พนักงานเทศบาล</td> <td>จำนวน</td> <td>๒๐ คน</td> </tr> <tr> <td>๔) พนักงานจ้าง</td> <td>จำนวน</td> <td>๔๖ คน</td> </tr> </table>	๑) คณะผู้บริหาร	จำนวน	๕ คน	๒) สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	๑๒ คน	๓) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๐ คน	๔) พนักงานจ้าง	จำนวน	๔๖ คน
๑) คณะผู้บริหาร	จำนวน	๕ คน											
๒) สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	๑๒ คน											
๓) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๐ คน											
๔) พนักงานจ้าง	จำนวน	๔๖ คน											
<p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดีมีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะใน การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>ส่งเสริมการตรวจโควิดในองค์กร และการฉีดวัคซีน ใช้หวัดใหญ่ให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง</p>												

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนและสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๖ และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตามประกาศ กทจ. และกำหนดตำแหน่งประเภทสายงาน ผู้บริหาร วิชาการ ทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- รับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p> <p>- การบรรจุ แต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ชำนาญงาน</p> <p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>	<p>-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p> <p>-เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับข้าราชการมาเป็นพนักงานเทศบาล</p> <p>-ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอถึงระยะเวลาการสรรหาการบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคลากรที่จะโอน(ย้าย) มามีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ</p>

/๒.นโยบาย...

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งสายงานครบ ทุกสายงานอย่างเป็น ระบบ ทั่วถึง และ ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงาน ความ ผิ ด พ ล าด ล ด ล ง กระบวนการทำงานครบ ทุกชั้น ตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการทำงาน	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัด ฝึกอบรมเองเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงาน ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่ -เทศบาลตำบลบ้านแปะ ดำเนินการพัฒนาส่งเสริม การเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด โดยจัดทำ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ปลูกจิตสำนึก ต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโค วิด๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้า อบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และ แผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้ บุคลากรเข้าอบรม -คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และ บุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ ในการให้ความรู้

(นายอนุชน ลีมีภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้รายงาน