



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล.....

ที่ ผช ๕๒๙๐๑/๐๖๘ ..... วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม/ปลัดเทศบาล/หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายทางงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้น

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ได้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาและสร้างความโปร่งใสให้เกิดในหน่วยงานต่อไป

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการติดตามดังกล่าว ดังมีรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางเบญจมาศ นาคถาวร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ดยทงทำงนผู้่นวฒนทง

กษ.

(นายสุราษฎร์ เมือกชุมผล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒๘ เม.ย. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

- เพื่อโปรดทราบ

(นายสาโรช ทัทม)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

๒๘ เม.ย. ๒๕๖๕

- ทาน

(นางสมจิตร พันธุ์สุวรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

๒๘ เม.ย. ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
ประเด็นนโยบายที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- การประชุมเพื่อ ติดตามผลการ ดำเนินการ - การเก็บรวบรวม ข้อมูล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน	๑. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๒. มีการสร้างแผนความก้าวหน้า (Career Path) ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจ
ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- การประชุมเพื่อ การเก็บรวบรวม ข้อมูล	๑. สร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร	๑. มีการเพิ่ม/ลด อัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่าย โอน ๒. มีการบริหารอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตาม กรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับความ เป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. กระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่
ประเด็นนโยบายที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	- ประชุมเพื่อ ติดตามผลการ ดำเนินการ - การเก็บรวบรวม ข้อมูล	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีการสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ ๓. มีการจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>๑. มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. มีการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับสมรรถนะของแต่ละสายงาน Competency</p> <p>๔. มีการพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>๑. มีการวางแผนงานให้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการสร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. มีการจัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๖</p> <p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ดี สมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. มีการจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. มีการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม</p>	<p>๑. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. มีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๙</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์กรความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. มีรูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๑๐</p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการอบรม</p>