



ประกาศเทศบาลตำบลชะมาย
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลชะมาย

ตามประกาศ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลชะมาย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลชะมาย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลชะมาย มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยหน่วยงานมีการประเมินผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงประกาศรายงานผลการดำเนินการตามแผนนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลชะมาย ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕

๒๕

เมษายน ๒๕๖๖

๒๕

(นายประพัฒน์ รัชศรีทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลชะมาย

ผลการดำเนินงานนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็น ปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ๒.การเลื่อนระดับในสาย งาน	งานการ เจ้าหน้าที่	๑.มีการประชุม ๒.มีคำสั่ง	ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ข้าราชการ ๑,๐๘๓,๑๓๐.- บาท พนักงานครู ๑๐๑,๘๓๐.- บาท ลูกจ้างประจำ ๒๖,๙๘๐.- บาท พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕๒๑,๖๑๕.- บาท

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็น จริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและ ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับ ภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของเทศบาลตำบลชะมาย ๒.จัดทำและดำเนินการ สรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่	๑.ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม เพื่อ เพิ่มรองรับภารกิจ หน้าที่ของความ รับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้นของ เทศบาลตำบล ชะมาย ๒.ดำเนินการสรร หา โดยการรับโอน (ย้าย)พนักงาน เทศบาลมาแทนใน กรอบตำแหน่ง อัตราที่ว่าง	- ไม่มี -

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการ พึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็น ส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุก ตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อ สนับสนุนและส่งเสริมตามความ ต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและ ผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูล สารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ ของกรมฯ ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้าน การบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกใน การเรียกใช้	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	จัดส่งเจ้าหน้าที่ เข้าร่วม กิจกรรม/โครงการ ของ หน่วยงานต่างๆ	งานการ เจ้าหน้าที่	๑. รายงานผล ๒. คำสั่งแต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบดูแล และบันทึกข้อมูล ในระบบ ศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ	ตามที่กำหนดไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (โอน เพิ่ม/โอนลด)

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนากระบวนการ วิธีการ เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	อบรม/เข้าร่วมกิจกรรม	งานการเจ้าหน้าที่	๑.การรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม ๒.การประเมินผลก่อน-หลังกิจกรรม	ตามที่กำหนดไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (โอนเพิ่ม/โอนลด)

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความ ต้องการของข้าราชการต่อการจัด สวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของ ข้าราชการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้ นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการ ข้าราชการของกรมควรมีตัวแทน จากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.สวัสดิการของ พนักงานเทศบาล/ พนักงานครู/พนักงาน จ้าง ๒.กองทุนประกันสังคม ๓.กองทุนเงินทดแทน	งานการ เจ้าหน้าที่	๑.รายงาน จัดส่ง ข้อมูลให้สำนักงาน หลักประกันสังคม ๒.เบิกจ่าย สวัสดิการต่างๆ	ตามที่กำหนดไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (โอน เพิ่ม/โอนลด)

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจ อื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรง กับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนว ใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ ต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มี สมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๑.เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษอันมีลักษณะ เป็นเงินรางวัล (โบนัส) ๒.กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ๓.การพัฒนา คุณภาพชีวิต	งานการ เจ้าหน้าที่ และส่วนที่ เกี่ยวข้อง	๑.มีกระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่ เป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถ ตรวจสอบได้ ๒.มีการพิจารณา ความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบ ได้ ๓.จัดให้มีการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่ บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน ด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน	- ไม่มี -

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.โครงการประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒.ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ๓.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้าหน้าที่	๑.ประกาศ/เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ๒.แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๓.จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบแก่บุคลากร ๓.รอต้อนรับการ	๑๕,๐๐๐.- บาท (ยังไม่ได้ดำเนินการ)

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๑.ประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงาน เทศบาล ๒.ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่/ บุคลากรทุก ตำแหน่ง	แบบประเมิน ของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- ไม่มี -

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย	แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	งานการ เจ้าหน้าที่	๑. ประชาสัมพันธ์ ให้ทุกส่วนทราบ/ ยกย่องชมเชย บุคลากร ๒. ประกาศนียบัตร ยกย่องชมเชย บุคลากร	- ไม่มี -

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล/ ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิด โอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้ เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและ ยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ อบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑.อบรม ๒.ยกย่องเชิดชู เพื่อ สร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่	๑.รายงานผลการ เข้ารับการอบรม ๒.ประกาศ ๓.ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ เอกสารที่ เข้ารับการอบรม	- ไม่มี -