



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบางรักน้อย โทร ๓๑๐.
ที่ นบ ๕๕๐๐๗/๕๓ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๘
เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘
เรียน นายกเทศมนตรีเมืองบางรักน้อย

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย
อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมือง บรรดางบประมาณทรัพย์สิน
สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลให้อโอนไปเป็นของ
เทศบาลที่จัดตั้งขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป นั้น

เทศบาลเมืองบางรักน้อย ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดย
ให้ครอบคลุมด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ และด้านคุณธรรม
จริยธรรม และวินัยข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบางรักน้อย เป็นไปตาม
หลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดัน
วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว

กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง เทศบาลเมืองบางรักน้อย ขอสรุปผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง
ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวทิพย์รดา ตันเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายธนาวุธ พันธุ์ทอง)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นางสาวสุภาพร วงศ์จิรวัดมนกุล)

รองปลัดเทศบาลเมืองบางรักน้อย

(นายกำพล หาญพนาวาทย)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีเมืองบางรักน้อย

๑
แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ที่	การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
๑.	ด้านการสรรหา	๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบางรักน้อย ๑.๒ การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง	- -	ปรับปรุงแผน เปิดกองการเจ้าหน้าที่ -รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. ผู้อำนวยการกองสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารชุมชน ๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๕. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๗. รองปลัด ๘. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑๐. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑๑. นิติกรปฏิบัติการ ๑๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑๓. นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ๑๔. ผู้อำนวยการกองช่าง - ย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ๑. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน ๒. นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ ๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๔. นิติกรชำนาญการ ๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	-ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย.๒๕๖๘ มีผล ๒๗ ม.ค.๒๕๖๘ มีผล ๒๗ ม.ค.๒๕๖๘ มีผล ๒๗ ม.ค.๒๕๖๘ มีผล ๒๗ ม.ค.๒๕๖๘ มีผล ๒๗ ม.ค.๒๕๖๘ มีผล ๒๗ ก.พ.๒๕๖๘ มีผล ๑ พ.ค.๒๕๖๘ มีผล ๑ พ.ค.๒๕๖๘ มีผล ๔ มิ.ย.๒๕๖๘ มีผล ๑ ก.ค.๒๕๖๘ มีผล ๑ ส.ค.๒๕๖๘ มีผล ๑ ส.ค.๒๕๖๘ มีผล ๑ ก.ย.๒๕๖๘ มีผล ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘ มีผล ๔ มิ.ย.๒๕๖๘ มีผล ๔ มิ.ย.๒๕๖๘ มีผล ๑๘ เม.ย.๒๕๖๘ มีผล ๒ เม.ย.๒๕๖๘ มีผล ๑ ก.ย.๒๕๖๘	-ไม่มี -ไม่มี

๒
แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเวียงแก่น อำเภอเมืองนทบุรี จังหวัดนทบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ที่	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
				- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา ๕. คนงาน (ประจำระยะ) ๑ อัตรา ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา ๗. ผู้ช่วยนิติกร ๑ อัตรา ๘. คนงาน (ประจำระยะ) ๑ อัตรา		ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มี.ค.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มี.ค.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ส.ค.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ส.ค.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ส.ค.๒๕๖๕	
๒.	ด้านการพัฒนา	๒.๑ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-กองการเจ้าหน้าที่ ๕๐๐๐๐.-	- บุคลากรทุกคนเข้าร่วมโครงการฯ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน	กองการเจ้าหน้าที่ ๔๗,๒๔๐.-	วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕	-ไม่มี
		๒.๕ การประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ		- มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบในการจัดส่งเข้ารับการอบรมและการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๒ ครั้ง	-ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๔ - ๓๑ มี.ค.๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๕)	-ไม่มี
		๓.๖ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ		- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติงานเป็นชำนาญการ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานเป็นชำนาญการ	-ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ส.ค.๒๕๖๕ ๑๗ ก.ค.๒๕๖๕	-ไม่มี -ไม่มี
๓.	ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติในทุกระดับ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวมจำนวน ๑๒ ครั้ง	-ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕	-ไม่มี
		๓.๒ การปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และมีผลการแจ้งผลการประเมินให้ทราบจำนวน ๒ ครั้ง	-ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๔ - ๓๑ มี.ค.๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๕)	-ไม่มี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ที่	การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
		๓.๓ การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-	-ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ครั้ง -ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๑ ครั้ง	-ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๘ เมษายน ๒๕๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๘) ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	-ไม่มี
		๓.๔ การพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-	-มีการประกาศยกย่องพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีผลการประเมินดีเด่น	-ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๘ เมษายน ๒๕๖๘) ครั้งที่ ๒ (๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘)	-ไม่มี
		๓.๕ การต่อสู้ฎญาจ้างของพนักงานจ้างทั่วไป	-	-ต่อสู้ฎญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบไม่ต่ำกว่าระดับดี	-ไม่ใช้งบประมาณ	ณ ๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	-ไม่มี
		๓.๖ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ	-	- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการเป็นชำนาญการ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการเป็นชำนาญการ	-ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ส.ค.๒๕๖๘	-ไม่มี
		๓.๗ ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	-	- เสนอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ผู้คุณสมบัตินี้จำนวน ๖ ราย	-ไม่ใช้งบประมาณ	๑๗ ก.ค.๒๕๖๘ ธ.ค.๒๕๖๘	-ไม่มี
๔.	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๓.๘ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและมีส่วนรวมในการทำงาน	-	- จัดสถานที่ทำงานที่สะอาดแสงไฟเพียงพอเหมาะสม - มีทางเดินที่แสดงลูกศรขึ้นลงมีทางลาดสำหรับผู้พิการ - มีถังดับเพลิงและมีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านงานป้องกันฯ	-ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	-ไม่มี
		๔.๑ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างรับทราบและประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	- แจ้งให้บุคลากรทุกคนในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	-ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	-ไม่มี
		๔.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-	- จัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ที่ทุกสำนัก/กองให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	-ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	-ไม่มี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ที่	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
		๔.๓ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อห้าม ข้อปฏิบัติ เกี่ยวกับการรักษาวินัยให้พนักงาน ส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างรับทราบและ ถือปฏิบัติ	-	- แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนในสังกัด รับทราบถึงข้อห้าม ข้อปฏิบัติ เกี่ยวกับการรักษา วินัยให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	-ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	-ไม่มี


(นายกเทศมนตรีเมืองบางรักน้อย)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองบางรักน้อย

ปลัด
รองปลัด
หัวหน้าสำนักงาน
หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน...
เจ้าหน้าที่/เจ้าของเรื่อง...
ผู้พิมพ์/ทำน...

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑ การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อประสิทธิภาพและความรวดเร็ว

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ข้าพเจ้า นายพงษ์ธร ศรีเดือน ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย แต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย ดังนี้

- จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด

- การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

- การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน

- กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

- สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

/ - ดำเนินการ.....

- ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ

- ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ
- ดำเนินการบันทึก แก่ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้
- จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
- ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน
- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ให้ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

- แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย ว่าด้วยจรรยาบรรณของราชการท้องถิ่น
- ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล บางรักน้อย ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนี้เป็นประจำปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายพงศธร ศรีเดือน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๑. ด้านการสรรหา	- จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือ โอนย้าย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	- การประกาศ ประชาสัมพันธ์ คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง และประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
๒. ด้านการพัฒนา	จัดทำโครงการเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด อบต. บางรักน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑,๐๐๐,๐๐๐.-	เมษายน ๒๕๖๘ – กรกฎาคม ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
๓. ด้านการährรักษาไว้ และแรงจูงใจ	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	- มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	- แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	- การจัดทำโครงการเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด อบต.บางรักน้อย	๑๐๐,๐๐๐.-	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่