



ประกาศเทศบาลตำบลบางปลาหม้อ
เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบางปลาหม้อ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๖ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพียยหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากกรณีวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๓ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว...

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔ ขั้นตอนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาการหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้ บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชา ทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้น.....

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

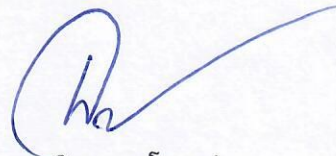
(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง

เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอภิชาติ ชโลธร)

นายกเทศมนตรีตำบลบางปลาหมอ



ประกาศเทศบาลตำบลบางปลาหมอ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบางปลาหมอ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีระบบบริหารงานที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เทศบาลตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติการกิจโครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานตามแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรีกำหนด

๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรีกำหนด

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางปลาหมอ ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งเสริมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงมีการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ รวมถึงมีการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางของ

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๔ ประกาศเทศบาลตำบลบางปลาม้า เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลบางปลาม้า

๕.๕ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตำบลบางปลาม้า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมตามมาตรการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การดำเนินงานตามนโยบายป้องกันการทุจริตการประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส เทศบาลตำบลบางปลาม้า ใส่สะอาด ๒๕๖๖” และ “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) นโยบายต่อต้านการให้สินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอภิชาติ ชโลธร)

นายกเทศมนตรีตำบลบางปลาม้า

.....รองนายกเทศมนตรี
.....ปลัดเทศบาล
.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
.....
พจน/ITA/นโยบาย2566



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานการเจ้าหน้าที่.....สำนักปลัดเทศบาลตำบลบางปลาม้า.....

ที่ สพ ๕๓๖๐๑/วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง...รายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางปลาม้า

ตามที่เทศบาลตำบลบางปลาม้า ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลบางปลาม้า จึงขอรายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางปลาม้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) มาเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏตามแบบสรุปที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๓

(นายทศพร ทุไฟเราะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....

(นางสาวศุภวรรณ พนิชจิริสิน)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น.....-ทพ

ความเห็น.....-ทพ

(นายอภิชาติ ชโลธร)

นายกเทศมนตรีตำบลบางปลาม้า

(นายนิธิ คงสมจิตต์)

ปลัดเทศบาลตำบลบางปลาม้า

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน การได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงาน ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำได้รับการพัฒนาความรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ - หลักสูตรการบริหารงานการศึกษาและการจัดสวัสดิการสังคมฯ ของ นายเกษมณตรีฯ - หลักสูตรบทบาทในการปฏิบัติงานราชการของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๕ คน - หลักสูตรการปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์ และการบัญชีของอปท. ในระบบ e-LAAS - หลักสูตรการตรวจสอบภายในของ อปท. กรณีข้อบกพร่องของหน่วยตรวจสอบฯ - หลักสูตรฐานนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำใหม่ รุ่นที่ ๑๑๐ - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๙๑ - หลักสูตรการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai)			/	ไม่ใช้งบประมาณ
						๒๐๙,๐๐๐.-
					/	๑๙,๕๐๐.-
					/	๔,๙๐๐.-
					/	๓,๙๐๐.-
					/	๑๔,๔๐๐.-
					/	๓๓,๕๐๐.-
					/	๗,๕๖๐.-

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ(ต่อ)	๒.ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำได้รับการพัฒนาความรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ (ต่อ)	-หลักสูตรพนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๓ จำนวน ๓ คน			/	๒๒,๕๐๐.-
	๓.ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ	-การประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงาน ก.พ.			/	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน	-การเผยแพร่เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ผ่าน Line กลุ่ม และบอร์ด KM -การสรุปความรู้จากการฝึกอบรม/ประชุม เผยแพร่ในที่ประชุมพนักงาน			/	ไม่ใช้งบประมาณ
นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	-มีการจัดหาอุปกรณ์ชิ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน			/	
		-มีถังดับเพลิงติดตั้งบริเวณสถานที่ทำงาน			/	
		-มีระบบกล้องวงจรปิดครอบคลุม โดยรอบสถานที่ปฏิบัติงาน			/	
		-ติดตั้งตู้ยาพร้อมยาสามัญประจำบ้าน			/	

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	
นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(ต่อ)	การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ กำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน	-การประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖			/	ไม่ใช้งบประมาณ
		-การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานผู้มีผลงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕			/	ไม่ใช้งบประมาณ
		-การเลื่อนเงินเดือนพนักงานเทศบาล/ครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕			/	ไม่ใช้งบประมาณ
นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน	การดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปี	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/ครู ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบการประเมิน			/	ไม่ใช้งบประมาณ
		-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบการประเมิน			/	ไม่ใช้งบประมาณ

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน(O24)	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	
นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและ คุณธรรมตามมาตรฐานการบริหาร ราชการด้วยความโปร่งใส	การดำเนินการให้ เป็นไปตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อ ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส	-มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ การป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใส พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				ไม่ใช้งบประมาณ (แล้วเสร็จ บางส่วน)
	การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนให้ เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	-มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน และเผยแพร่ทางหน้าเว็บไซต์ และแจ้งเวียน กำชับส่วนราชการในสังกัดปฏิบัติ			/	ไม่ใช้งบประมาณ
	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	-มีการประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เพื่อให้ส่วน ราชการในสังกัดถือปฏิบัติ ประกอบด้วย ๑.ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง “สุจริต โปร่งใส เทียบค่าบางปลามา ในสะอาด ๒๕๖๖” และ “งตริบ งตให้” ของขวัญ ของกำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ๒.ประกาศ ทด.บางปลามา เรื่อง มาตรการ No Gift Policy และจัดทำป้ายไวนิลฯ ๓.ประกาศ ทด.บางปลามา เรื่อง มาตรการ เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและกำกับติดตาม การเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ			/	ไม่ใช้งบประมาณ ๒,๐๓๐.- /

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	
นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและ คุณธรรมตามมาตรฐานการบริหาร ราชการด้วยความโปร่งใส (ต่อ)	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน (ต่อ)	๔.ประกาศ ทด.บางปลาม้า เรื่อง มาตรการ และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อ ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางปลาม้า ๕.ประกาศ ทด.บางปลาม้า เรื่อง มาตรการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาล ตำบลบางปลาม้า ๖.จัดทำแนวทางปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน จริยธรรมของเทศบาลตำบลบางปลาม้า (DO & DON'T)			/	ไม่ใช้งบประมาณ
					/	ไม่ใช้งบประมาณ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

.....ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ แต่อย่างใด.....