



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ขพ.๕๓๑๐๑ / ๓๑๕ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล / ปลัดเทศบาลตำบลวังไผ่ / นายกเทศมนตรีตำบลวังไผ่

ตามที่ เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ได้เสร็จสิ้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เพื่อให้ผู้บริหารทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางทัศนีย์ โสภิณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวสุนทร ทวีอาศ  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

นายสุรศักดิ์ เพ็ชรสมบูรณ์  
ปลัดเทศบาลตำบลวังไผ่

(นายสุรศักดิ์ เพ็ชรสมบูรณ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลวังไผ่

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลวังใหม่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

มิติที่สอดคล้อง กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<p>๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๒. การจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๔. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๕. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ และรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>- ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า</p> <p>- มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้แก่บุคลากรในองค์กร</p> <p>- ไม่มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>- ไม่มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	

<p>มิติที่สอดคล้อง กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กิจกรรม/โครงการ</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล</p> <p>๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>	<p>- มีการดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากร อย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน</p> <p>- มีการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร งานบุคคล</p> <p>- มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ</p> <p>๓. จัดให้มีระบบการสอนงานเพื่อพัฒนาภาวะ ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>- มีการดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะ ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</p> <p>- มีการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ</p> <p>- ไม่มีโครงการดำเนินการจัดระบบการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กันไปในการปฏิบัติงาน</p>	

มิติที่สอดคล้อง กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>๔. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสถานะสูง</p> <p>๕. หน่วยงานมีแผนจัดการความรู้</p>	<p>- มีการดำเนินการมีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสถานะสูง โดยมีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- มีการดำเนินการโครงการจัดการความรู้ของเทศบาล พร้อมแผนจัดการความรู้ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีการจัดท่ายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลวังไผ่ และการดำเนินการ</p>	<p>- มีการดำเนินการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เช่น มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส ประมวลจริยธรรม เป็นต้น</p> <p>- มีการดำเนินการจัดท่ายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เช่น มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เป็นต้น</p>	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<p>๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต</p> <p>๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต</p> <p>- มีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	