



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๕๖๕๕-๓๓๒๘

ที่

วันที่

๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเขาบางแกรก

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในหัวข้อที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นหัวข้อที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ใน ๕ ประเด็น ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีประเด็นหัวข้อที่ ๑ ในการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุวิมล ฉลาดแย้ม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวชลธิชา เหล่าแรง)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เรียนนายกเทศมนตรีตำบลเขาบางแกรก

ทราบ

(ลงชื่อ)

(นายมนูญ บุญมา)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลเขาบางแกรก

(ลงชื่อ)

(นายไชยวัฒน์ ศุภกิจวัฒนา)  
นายกเทศมนตรีตำบลเขาบางแกรก

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี**

.....

ตามที่เทศบาลตำบลเขาบางแกรก ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาบางแกรก จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ซึ่งส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลเขาบางแกรกได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาบางแกรก ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะในการทำงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

**สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอนongฉาง จังหวัดอุทัยธานี**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑. ด้านการวางแผนกำลังคน</b> - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาบางแกรก ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่มหรือลดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี เช่นการขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานจ้าง เป็นต้น</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ</p> <p>๒. กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธาเพิ่ม เนื่องจากบุคลากรกองช่างมีไม่เพียงพอ</p>	<p>- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่</p> <p>- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น</p>

**สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b></p> <p>- การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอนย้าย</p> <p>- มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>- การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน</p>	<p>๑. จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี</p> <p>๓. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.ท.จ.อุทัยธานี อย่างชัดเจน</p> <p>๔. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ /มติ ก.ท.จ. จังหวัดอุทัยธานีอย่างชัดเจน</p> <p>๕. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๖. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. สรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. กองช่าง</p> <p>๑.๑ นางสาวปานตะวัน จ้อนแจง ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ระยะเวลาการจ้าง ๓ ปี</p>	<p>- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า</p> <p>เนื่องจากการสรรหาต้องใช้เวลาในการดำเนินการ</p>

**สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอนongฉาง จังหวัดอุทัยธานี**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p>	<p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน</p> <p>๒. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันด้วยผลงาน</p>	<p>๑. จัดทำบันทึกข้อตกลงปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p> <p>๒. ประกาศผลการประเมินและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม</p> <p>- ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันด้วยผลงาน</p>

สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</b></p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร</p>	<p>- พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจระบบการบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>- จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ไขปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลเขาบางแกรกจัดขึ้น และที่ร่วมจัดกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑. บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ผูกพันในองค์กร</p>

**สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</b></p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันในองค์กร</p> <p>- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงาน</p>	<p>- เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>- เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>- เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ ในเขตอำเภอนองฉาง</p> <p>๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันในองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาล</p> <p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลตำบลเขาบางแกรกเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลเขาบางแกรก เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับเทศบาลที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทางควบคุมไปกับระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลเขาบางแกรก มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบและเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>	<p>- ความมีคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรภายในเทศบาลส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร</p>

สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอนongฉาง จังหวัดอุทัยธานี

ด้านประเด็น นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕. ด้านการสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของ หน่วยงาน</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่ พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน ทรัพยากรบุคคล เนื่องจาก การสรรหาและการ คัดเลือกก่อนเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จ ล้มเหลวในการดำเนินงานของ องค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ความเหมาะสมที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้า ร่วม เพื่อให้ได้บุคลากรที่ทั้ง “คนเก่ง” และ “คน ดี” มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้ามาร่วม ปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็น บุคลากรของเราเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและ ประเทศชาติต่อไป</p>	<p>๑. มีพนักงานเทศบาลบรรจุครบทุก ตำแหน่ง</p>	<p>๑. ขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน เพื่อ บรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้ (๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) นายช่างโยธา (๓) วิศวกรโยธา (๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๕) เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๒. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเกิน ๖๐ วันให้ จังหวัดทราบ เพื่อให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน</p>	



สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอนongฉาง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเขาบางแกรก</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลเขาบางแกรก</p> <p>๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>๒. มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของแต่ละส่วนราชการเข้าร่วมฝึกอบรมตามสายงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๓. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ก่อน/หลังการพัฒนาบุคลากรพบว่าพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงาน และเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน</p> <p>- บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย</p>



**สรุปการดำเนินงานตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลเขาบางแกรก อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</b></p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร</p> <p>๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ</p> <p>๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>๑. จัดทำกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานเทศบาลดีเด่น พนักงานครูเทศบาลดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับเทศบาลตำบลเขาบางแกรก และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานนายกเทศมนตรีตำบลเขาบางแกรกทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๒. กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง</p> <p>๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p> <p>๔. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ</p> <p>๕. ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๖. สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p> <p>๗. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส</p>	<p>๑. โครงการบุคลากรดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. โครงการกิจกรรม ๕ ส. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>- บุคลากรในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กรและจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก</p> <p>- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p>

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/การเตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินการต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้