

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ
ระยะเวลารอบ ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

เป็นการดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาล และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล

ประเด็นดำเนินการ	ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	งบประมาณ
๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๒.มีการรายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปีงบประมาณเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ
๒.การสรรหาบุคลากรและการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา	๑. มีการประกาศรับโอน(ย้าย) สายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารเพื่อสรรหาบุคคลในตำแหน่งที่ว่าง ๒. มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการโดยเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๓.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ๓.๒ คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรฯ กำหนดประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีในการสรรหา โดยมีแผนการดำเนินการ ดังนี้ ๑) มีประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร ๒) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและเลือกสรร ๓) ดำเนินการสอบคัดเลือก ๔) บรรจุและแต่งตั้ง ในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นดำเนินการ	ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	งบประมาณ
	<p>๓.๓ มีการรับสมัครโดยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครฯ รวมถึงเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการเลือกสรรบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานจ้างเพื่อให้เกิดความโปร่งใส</p> <p>๓.๔ การรายงานผลการสรรหาและเลือกสรรฯ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.ท.จ.สระบุรี</p>	

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป็นการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือหลากหลายตามระเบียบประกาศหลักเกณฑ์ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหม้อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นดำเนินการ	ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	งบประมาณ
๑. แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	<p>๑. มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยแบ่งเป็น</p> <p>บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล</p> <p>บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา</p> <p>บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</p> <p>บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</p> <p>บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา</p> <p>บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา</p> <p>บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล</p>	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและสร้างทางก้าวหน้าบุคลากร	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ให้กับบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง</p>	๖๖,๒๗๔ บาท

๓. ด้านการรักษาไว้

เป็นการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบ้านหมอ

ประเด็นดำเนินการ	ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	งบประมาณ
๑.แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. แผนการเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร	มีการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น - โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย - การจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
๓.ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	มีการลงข้อมูลในระบบบุคลากรแห่งชาติ(LHR) เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ๒. มีประกาศเทศบาลตำบลบ้านหมอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

หน่วยงานภายในต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นดำเนินการ	ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	งบประมาณ
๑.การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร	๑. มีระเบียบหลักเกณฑ์สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหมวดการลา	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นดำเนินการ	ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	งบประมาณ
	<p>๒. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลรายละเอียดในประเด็นประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลบ้านหมอ และในการประชุมประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ และในการประชุมประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๓. จัดให้มีกล่องเปิดรับฟังความคิดเห็นรับเรื่องราวร้องทุกข์สำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ</p> <p>๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมาย</p>	