



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล.....

ที่..... ขม ๗๙๓๐๑/๒๑..... วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี ๒๕๖๖ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕- เดือนธันวาคม ๒๕๖๕)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแม

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านแม ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นแผนและแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแม นั้น

บัดนี้ ได้มีการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่จึง  
ขอรายงานผลการดำเนินงาน ในระหว่างห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕- เดือนธันวาคม ๒๕๖๕  
รายละเอียดปรากฏตามที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเสถียรพงศ์ ก้อนแก้ว)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวจิราวัจน์ มงคลชีวาพร)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางศรีไพร บุญแผ่ผล)  
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางณิสรรา มีراجง)  
ปลัดเทศบาล

(นายทวี ทหารัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแม

การดำเนินการควบคุมนโยบายและอยู่ที่สำนักงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ข้อ ๑๑ ด้านการบริหาร	<p>๑. กระจ่ายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ปฏิบัติตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p> <p>๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้</p> <p>๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลผลการปฏิบัติงานเพื่อทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและสั่งปฏิบัติงานแก่บุคลากรระดับอาวุโส</p> <p>- อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>- มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน</p>	ไม่มีใช้งบประมาณ
ข้อ ๑๒ ด้านอัตราค่าจ้าง และการบริหารอัตราค่าจ้าง	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๒-๒๕๖๓-๒๕๖๔-๒๕๖๕</p> <p>- พัฒนาการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> <p>- มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสาขาต่างๆ</p>	ไม่มีใช้งบประมาณ
	<p>๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- พัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดสรรตำแหน่ง</p>	ไม่มีใช้งบประมาณ

	๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนำความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ
ข้อ ๓. นโยบายด้าน การสรรหา พัฒนา ฝึกอบรม และการใช้ ประโยชน์ของบุคลากร	๑. จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านแม่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่ รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงการงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ
ข้อ ๑๑. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๒. จัดทำและดำเนินการแผนสรรหาข้าราชการและพนักงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออก หรือโอนย้าย ๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ดำเนินการจัดส่งรายชื่อกำหนดเทศบาลสายบริหารและสาย ปฏิบัติ ที่ว่างเกิน ๖๐ วัน ให้กับ ก.ท.จ. เชียงใหม่ เพื่อให้ กสค. ดำเนินการสอบแทน - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลบ้านแม่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทางบอร์ด ประชาสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. ยึดมั่นในคำนิยมหลักของมาตฐานจริยธรรม	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งมอบหมายงาน ของเทศบาลตำบลบ้านแม่	ไม่ใช้งบประมาณ