



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลเมืองพนัสนิคม
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลเมืองพนัสนิคม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

.....

เทศบาลเมืองพนัสนิคม มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และได้ประกาศนโยบาย และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีแนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองพนัสนิคม ดังนี้

๑.เทศบาลเมืองพนัสนิคม มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒.เทศบาลเมืองพนัสนิคม มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.เทศบาลเมืองพนัสนิคม มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ การกิจ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ๑)ด้านการวางแผนกำลังคน
- ๒)ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๓)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๔)ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕)ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- ๖)ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๗)ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๘)ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

บัดนี้ ได้สิ้นสุดระยะเวลาในการบริหารงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว เทศบาลเมือง พนัสนิคม จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดดังนี้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของเทศบาลเมืองพินิจนิคม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลเมืองพินิจนิคมและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	๑) ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับต่อภารกิจของเทศบาลเมืองพินิจนิคมที่เปลี่ยนแปลงไป ๒) โดยมีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของเทศบาลเมืองพินิจนิคม ระบบงาน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพิ่ม/ลด ปรับปรุง ตัดโอนตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองพินิจนิคม เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี พิจารณามติ	เทศบาลเมืองพินิจนิคม ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วมีการทบทวนแผนเป็นประจำทุก ๓ เดือน และได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ ควรกำหนดอัตรากำลังภายใต้ข้อมูลภาระงานที่จำเป็นและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเทศบาลในอนาคต
๒. ด้านการบริหารและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อดำเนินการบริหารและแต่งตั้งบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนดตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส	๑) การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล จะต้องดำเนินการโดยการใช้บัญชีสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และบัญชีสอบคัดเลือก/คัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒) การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง	๑. ดำเนินการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๕ อัตรา ๒. ดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง ครู จำนวน ๔ อัตรา	

		<p>ที่สูงขึ้น จะต้องดำเนินการเลื่อน และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบ คัดเลือกได้ หรือผู้ผ่านการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหาร งานบุคคล โดยความเห็นชอบ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชลบุรี</p>	<p>ที่สุขึ้น จะต้องดำเนินการเลื่อน และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบ คัดเลือกได้ หรือผู้ผ่านการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหาร งานบุคคล โดยความเห็นชอบ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชลบุรี</p>	
	<p>๑. ดำเนินการจ้างพนักงานจ้าง และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา จำนวน ๑๕ อัตรา</p> <p>๒. ดำเนินการรับโอนและให้โอนพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา</p>	<p>๑) การสรรหาพนักงานจ้างและบุคลากร สนับสนุนทางการศึกษา ต้องดำเนินการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย อัตรากำลังคน โดยจะต้องดำเนินการ การสรรหาภายในช่วงเวลาตามที่กฎหมาย กำหนด</p> <p>๒) การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และการรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลเมือง พนมนิคม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานอื่นและเทศบาลในเขต จังหวัดชลบุรี</p> <p>๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ สรรหาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔) การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาต้อง ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชลบุรี</p>	<p>๑) การสรรหาพนักงานจ้างและบุคลากร สนับสนุนทางการศึกษา ต้องดำเนินการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย อัตรากำลังคน โดยจะต้องดำเนินการ การสรรหาภายในช่วงเวลาตามที่กฎหมาย กำหนด</p> <p>๒) การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และการรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลเมือง พนมนิคม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานอื่นและเทศบาลในเขต จังหวัดชลบุรี</p> <p>๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ สรรหาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔) การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาต้อง ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชลบุรี</p>	<p>ด้าน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน</p> <p>สรรหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน</p>

<p>การสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่ และเข้าใจ หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย การปรับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โดยยึดหลักความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองพนมสนธิคม ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ</p>	<p>๑) มีการวางแผนพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ</p> <p>๒) มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเด่น โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสงค์ในการทำงานในหน่วยงาน สำหรับใช้ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของหน่วยงานนั้น</p> <p>๓) มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยอดจากการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเหมาะสมกับตำแหน่ง/สายงานในอนาคตได้</p> <p>๔) ปรับปรุงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่เป็นทะเบียนประวัติและระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) ให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการประมวลผลในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑.ปรับปรุงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่เป็นทะเบียนประวัติและระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) ให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการประมวลผลในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ควรมีการปรับปรุงประะเบียนประวัติในระบบ LHR หลังจากดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และรายงานผลทางระบบ LHR ให้จังหวัดทราบภายใน สัปดาห์แรกของทุกเดือน</p>
--	---	---	---	--

<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อน การดำเนินงานพันธกิจขององค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑) มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง ๒) มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร ๓) มีการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง ๔) จัดองค์ความรู้ขององค์กร (knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือใน การบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้ เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากร ในสังกัดเป็นประจำ ๕) มีการจัดโครงการให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของเทศบาลเมืองพุนนัง ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p>	<p>๑. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ โดยมีภารกิจดำเนินการดังนี้ ๑.๑ จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงาน งานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ ให้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖๙ ครั้ง ๒. กิจการกรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของเทศบาลเมืองพุนนัง ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร ๒.๑ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมแก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน เทศบาลเมืองพุนนัง ๒.๒ โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ๒.๓ โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลเมือง พุนนัง</p>	<p>ความนำข้อมูลประเมินผล จริยธรรม พนักงาน งาน เทศบาลมาเป็นข้อมูลใน การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อน เงินเดือน</p>
----------------------------	---	---	--	--

<p>ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวิสัยของบุคลากรใน หน่วยงาน</p>	<p>เทศบาลเมืองพินิจนิคม จะส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ปณิธานอันดีงามด้านการทุจริต และเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ให้กับบุคลากรของ เทศบาลเมืองพินิจนิคม ตามแนวทาง และมาตรฐานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่า ด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะ ที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) และพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๖๑</p>	<p>๑)มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลเมือง พินิจนิคม ฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ และลูกจ้างในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และผู้แทนประชาชน เพื่อทบทวนและปรับปรุงประมวล จริยธรรมของเทศบาลเมืองพินิจนิคม โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ และลูกจ้างใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำตั้งแต่เริ่มต้นด้วย วิธีการระดมสมอง</p> <p>๒)มีประกาศและแจ้งให้ข้าราชการ และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นทุกคนทราบ ยึดถือเป็นแนวทาง ประพฤติตนและหลักการปฏิบัติงาน และให้ตีตราประกาศโดยเปิดเผย</p> <p>๓)มีคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การบริหารและกาปฏิบัติงานที่โปร่งใส เทศบาลเมืองพินิจนิคม โดยให้ คณะกรรมการมีหน้าที่เกี่ยวกับการ ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต และเสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้กับ บุคลากรของเทศบาลเมืองพินิจนิคม</p>	<p>๑)มีการจัดทำประมวลจริยธรรม ของเทศบาลเมืองพินิจนิคม และประกาศ ให้ใช้บังคับกับพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างทุกคน</p> <p>๒.แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การบริหารและการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใสเทศบาลเมืองพินิจนิคม โดยมี กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมจริยธรรม จำนวน ๘ โครงการ ดังนี้</p> <p>๑.โครงการฝึกอบรมคุณธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานเทศบาลเมือง พินิจนิคม</p> <p>๒.โครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓.โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๔.โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคล หน่วยงาน องค์กรดีเด่น ผู้ทำ คุณประโยชน์หรือเข้าร่วมในกิจกรรม ของเทศบาลเมืองพินิจนิคม</p> <p>๕.โครงการติดตามประเมินผลระบบ ควบคุมภายในเทศบาลเมืองพินิจนิคม</p> <p>๖.โครงการกิจกรรมการประเมินผล การปฏิบัติราชการของเทศบาลเมือง พินิจนิคม</p> <p>๗.โครงการสร้างความโปร่งใสใน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๘.โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรมของเทศบาลเมืองพินิจนิคม</p>	<p>กรมการทบทวนแนวทาง ปฏิบัติจริยธรรมเพื่อให้มี การพัฒนาคุณธรรมและ ข้อบังคับให้รัดกุม และ สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน</p>
---	---	--	---	--

<p>ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เทศบาลเมืองพนัสนิคม จะเสริมสร้างความเป็นคน ช่วยก้ำกึ่งใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจ ให้กับผู้อยู่ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับเทศบาลเมืองพนัสนิคม</p>	<p>๑) มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานเทศบาลดีเด่น พนักงานครูเทศบาลดีเด่น ลูกจ้างประจำดีเด่น พนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาลเมืองพนัสนิคม และหากมีบุคลากรที่ประพฤติสุจริต การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานให้นายกเทศมนตรีเมืองพนัสนิคม รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๒) มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างคุณภาพให้แข็งแรง</p> <p>๓) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p> <p>๔) ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๕) มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ</p>	<p>๑. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคล หน่วยงาน องค์กรดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของเทศบาลเมืองพนัสนิคม</p> <p>๒. มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานเทศบาล โดยจัดโครงการทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และจัดสวนหย่อมในสำนักงานใหม่</p> <p>๓. มีช่องทางสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในช่องทาง Line Facebook สายตรงผู้บริหาร เว็บไซต์</p>	<p>ควรรนำข้อมูลด้านจริยธรรมมาใช้เป็นข้อมูลในการยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานเทศบาล</p>
--------------------------------	---	--	--	--

			๖) มีช่องทางทางการสื่อสารต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร ๗) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่ มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส		
--	--	--	---	--	--

ปัญหาและอุปสรรค /เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้มีโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ซึ่งส่งผลให้เทศบาลไม่สามารถที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิน ๕๐ คน ส่งผลให้การการบริหารงานบุคคลไม่สามารถดำเนินการในบางกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ควรมีกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่ต้องมีการชุมนุมหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่มาก มีการรักษาระยะห่างและดำเนินการแบ่งการอบรมเป็นกลุ่มย่อยเพื่อลดการระบาดของโรค

.....