

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ราย 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566))

ของเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ประเด็นนโยบาย / โครงการ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ดำเนินการแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
1. การวางแผนกำลังคน								
1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	- สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ 40	/			- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	
1.2 ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ของปี พ.ศ.2566	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน	- ได้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาล	/			- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ประกาศปรับปรุงแผนฯ มี.ค. 66)	ไม่ใช้งบประมาณ	
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร								
2.1 บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ /รับโอนพนักงานเทศบาล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด	- เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยวิธีการขอใช้บัญชีหรือการรับโอน ตามระเบียบของ ก.ท.	- ได้พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้ตรงตามเป้าหมาย		/		- รับโอน (ย้าย) สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 2 ราย - บรรจุบุคคลขอกลับเข้ารับราชการ จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
3.1 จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี	- เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- พนักงานเทศบาล จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา	/			- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำทุกคนของเทศบาล ตำแหน่งเกาเขว้าง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเดือนตุลาคม 2565 ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ.2563 ลงวันที่	ไม่ใช้งบประมาณ	

4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

4.1 จัดทำประกาศและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาล ตำบลหนองบัว และแจ้งเวียนให้ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทราบ โดยทั่วกัน	- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	- พนักงานมีแนวนโยบายในการทำงาน มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดีขึ้น และมีเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้รางวัล และลงโทษ	/			- มีการประกาศนโยบายในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ จริยธรรม และการรักษาวินัย ของเทศบาลตำบลเกาะขวาง และแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนทราบ จำนวน 5 ประกาศ	ไม่ใช้งบประมาณ	
--	--	---	---	--	--	--	----------------	--

- 2 -

ประเด็นนโยบาย / โครงการ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ดำเนินการแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
4.2 กำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรม ที่เป็นการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	- เพื่อเสริมสร้างความคิด ความตระหนัก และเป็นการปลูกจิตสำนึก การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานเทศบาล	- แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ให้กับพนักงานฯ		/		- มีการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 3 (กิจกรรม)	ไม่ใช้งบประมาณ	
4.3 เผยแพร่ความรู้เรื่องการรักษาวินัยให้ พนักงานทราบ	- เพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการ รักษาวินัยให้กับพนักงานเทศบาล ฯลฯ	- พนักงานเทศบาล ฯลฯ มีความรู้ เกี่ยวกับการรักษาวินัย ประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนและข้อห้ามที่กำหนดโครงสร้างคดี	/			- ดำเนินการจัดทำบอร์ดเกี่ยวกับเรื่องวินัย - การจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ	

5. การสรรหาคณบดีและคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

5.1 การสรรหาพนักงานจ้างโดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส	- เพื่อสรรหาพนักงานจ้างมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และโปร่งใส	- ได้พนักงานจ้าง มาปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามภารกิจ หน้าที่				- ไม่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	
5.2 การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความ เป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรมและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็น คนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	- พนักงานเทศบาลเลื่อนระดับได้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด	- พนักงานเทศบาลที่ขอเลื่อนระดับ ได้รับการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม			/	- ในรอบเดือนตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566 ไม่มีผู้มีความสมบัติในการเลื่อนระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	

6. การพัฒนาบุคลากร							
6.1 จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง	- แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) / แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี พ.ศ. 2566	/			- ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี พ.ศ. 2566 และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมฯ ตามแผนที่วางไว้	ไม่ใช้งบประมาณ
6.2 มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	- เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนา และมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ของตนได้ดียิ่งขึ้น	- พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น	/			- ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 4 ราย	12,900 บาท
7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
7.1 บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	/			- จัดทำเล่ม "แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ" และบันทึกแจ้งเวียนพนักงานทุกคนทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ

8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน							
8.1 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยต่าง ๆ	- เพื่อส่งเสริม และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และสุขภาวะในการทำงาน ทำให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี น่าอยู่ น่าทำงาน	- สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน	/			- ดำเนินการจัดเก็บขยะ / ทำความสะอาดภายในบริเวณอาคาร และรอบอาคารทุกวัน - ซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องมือ / เครื่องใช้ ยานพาหนะให้อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน - จัดสถานที่ออกกำลังกาย และส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
8.2 จัดทำประกาศยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม	- ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- ได้มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่น และมอบประกาศนียบัตรฯ พนักงาน	/			- ยังไม่มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ 2566	ไม่ใช้งบประมาณ

<p>และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>รู้จักพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อเทศบาล และสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างทันทั่วถึง</p>	<p>มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>						
---	---	---	--	--	--	--	--	--

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปได้ยาก
- สถานการณ์โควิด-19 ทำให้ไม่มีหน่วยงานจัดฝึกอบรมให้ความรู้เท่าที่ควร
- บางส่วนราชการ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ เนื่องจากติดภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

- ควรดำเนินการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมฯ ที่มีการขึ้นบัญชีไว้
- ควรจัดการประชุม/อบรม ถ่ายทอดความรู้ ให้กับพนักงานภายใน
- ควรพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งว่าง ที่ว่างเกิน 1 ปี เพื่อจะได้เป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล