



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบที่ ๑
(ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพลวง
อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี**

.....

เทศบาลตำบลพลวง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒) ด้านการพัฒนา ๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔) ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในเทศบาล และ ๕) ด้านการดำรง รักษาไว้ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามโครงสร้างและกรอบแผน อัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล	- ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล โดยการขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) สำหรับพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร - ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. -	- ให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา - ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล - ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง - ไม่ใช่จ่ายงบประมาณ
	๑.๒ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการหรือการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- การรับโอนพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (กรณีให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา)	- รับโอนพนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ราย นายพิเชฐพล สามพัน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล มีผลตั้งแต่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ (ตามคำสั่ง ทต.พลวง ที่ ๘๔๘/๒๕๖๖ ลว. ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		- การรับโอนพนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร กรณีประชาสัมพันธ์การรับโอนผ่านทางเว็บไซต์และการส่งหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์	- รับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ราย นายณรงค์ พานิชกิจ มาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ (ตามคำสั่ง ทต.พลวง ที่ ๒๕๔/๒๕๖๖ ลง ๓ เมษายน ๒๕๖๖) - ไม่ใช่จ่ายงบประมาณ
	๑.๓ การสรรหาพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	- มีการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ โดยวิธีการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกฯ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด	- ดำเนินการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ โดยได้ดำเนินการประกาศรับสมัครและกำหนดการสอบในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ - มีงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการสอบคัดเลือกฯ ตั้งไว้จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท
	๑.๔ การสรรหาพนักงานจ้างมาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรได้ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของเทศบาล	- ในรอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือน มีนาคม ๒๕๖๖ ไม่มีการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง	
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ การจัดส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะและสมรรถนะตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	- จัดส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	- มีคำสั่งเดินทางไปราชการ เพื่อเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม การประชุม/สัมมนาของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตั้งแต่วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๓ ราย

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			- มีค่าใช้จ่ายเป็นค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
	๒.๒ ให้มีการบันทึกรายงานผลการเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมให้ผู้บริหาร โดยต้องระบุถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมหรือฝึกอบรม และแนวทางการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่มีคำสั่งอนุญาตเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม มีการรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง	- มีเอกสารบันทึกรายงานผลการเข้ารับการอบรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง -ไม่ใช่งบประมาณ
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านผลสัมฤทธิ์ ของงาน และการประเมินสมรรถนะ พนักงานเทศบาลทุกคนต้องจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดร่วมกับผู้บังคับบัญชา นับแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และเมื่อถึงสิ้นรอบการประเมิน ผู้ถูกประเมินจะรายงานผลการดำเนินการส่งให้กับผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินจะรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาบุคลากร หรือการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น	- พนักงานเทศบาลทุกคน มีการจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดกับผู้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินมีการรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด โดยผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนเสนอรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหาร	- มีเอกสารบันทึกข้อตกลงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของพนักงานเทศบาลรอบการประเมินที่ ๑ เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖ - ไม่ใช่งบประมาณ
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในเทศบาล	๔.๑ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเทศบาล ได้รับทราบประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	- มีการแจ้งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดทราบ และยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ	- มีการบันทึกแจ้งเวียนประกาศฯ ให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดทราบ - ไม่ใช่งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๔.๒ การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ	- มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลตำบลพลวง	- มีการประกาศประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลพลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ - ไม่ใช่จ่ายงบประมาณ
	๔.๓ การปฏิบัติตามแผนการป้องกันการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการรายงานผล	- การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนในระบบ e-PlanNACC ตามระยะเวลาที่กำหนด - ไม่ใช่จ่ายงบประมาณ
๕. ด้านการธำรง รักษาไว้ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๕.๑ การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เสนอไปยังคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ไม่ใช่จ่ายงบประมาณ
	๕.๒ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรฯ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรฯ และการรับรองข้อมูลระดับอปท. เป็นประจำทุกเดือนตามที่กำหนด - ไม่ใช่จ่ายงบประมาณ
	๕.๓ การแจ้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานจ้าง	- มีการให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของประกันสังคม ให้กับพนักงานจ้างทุกคน	- ประชุมให้ความรู้โดยเจ้าหน้าที่จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดจันทบุรี - ไม่ใช่จ่ายงบประมาณ
	๕.๔ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเทศบาล	- มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ครบถ้วน เพียงพอในการปฏิบัติงาน	- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส ในสำนักงาน - มีการปรับปรุงภูมิทัศน์รอบอาคารสำนักงาน

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		- มีการติดตั้งอุปกรณ์ถึงดับเพลิงภายในสำนักงานเทศบาล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลบาล - มีการฉีดพ่นสารเคมีกำจัดยุง การจัดให้มีแอลกอฮอล์สำหรับทำความสะอาดและบริการประชาชน - มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน ระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	- มีกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน - มีกิจกรรมจิตอาสา ที่ทำร่วมกันเป็นประจำ - มีการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรค

- ด้านการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับการกิจ

- การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง โดยเฉพาะตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาแต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ด้านการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับการกิจ

- ควรให้มีการโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ระหว่าง อบต. และ เทศบาล ได้