

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



เทศบาลตำบลบางนอน

อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และ ข้อเสนอแนะ
นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลบางนอนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนอน ๓.เพื่อเทศบาลตำบลบางนอนสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.เพื่อให้บริหารงานของเทศบาลตำบลบางนอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางนอนในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ๒.เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ของเทศบาลตำบลบางนอน ๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบันและรองรับความก้าวหน้าในสายงานและภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง -มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง	๑. การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ๒.มุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๓.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	๑.การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล ๒.การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓.การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔.การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	๑.การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒.การคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง และคนงานประจำรถขยะ	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม -ได้ บุ ค ล ก ร ที่ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และ ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนา	๑. เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ ๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไปและเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง ๓. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๒. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น ๓. องค์ความรู้ของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	๑. จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ๒. ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ๓. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด	- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง - บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง - ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม
นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลบางนอนด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการสร้าง แรงจูงใจ	๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลา ที่กำหนด ๒. เพื่อยกย่องชมเชย บุคลากรผู้มีผล การประเมินในระดับดีเด่นและ กระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนใน หน่วยงาน ๓. เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและมีความมั่นใจใน ด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน ในระดับดีเด่น ๓. พื้นที่การทำงานที่มีความ เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำ ให้คำปรึกษา ๒. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลอย่างโปร่งใสและ เป็นธรรม ๓. สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่าง ครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่าง เหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียงและอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริม ให้เกิดกิจกรรม Bin Cleaning Day	-ผู้รับ ผิด ชอบ สามารถ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและ คำปรึกษาแก่พนักงานที่มา ติดต่อได้อย่างชัดเจนและ ถูกต้อง -บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ทำงานและปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สามารถรักษา คนดีคนเก่งไว้กับองค์กรและ จูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก -บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการ ทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากร บางครั้งไม่มีการวางแผนหรือเตรียมการไว้ล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่าง
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงานและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ