

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบางนอน
อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และ ข้อเสนอแนะ
นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลบางนอนมี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลบางนอน ๓.เพื่อเทศบาลตำบลบางนอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ๔.เพื่อให้บริหารงานของเทศบาล ตำบลบางนอนเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่	๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลบางนอนในการ วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการ ๒.เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ	๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กระบบงานและกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจ ของเทศบาล ตำบลบางนอน ๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-เป็นการวางแผนล่วงหน้าใน การกำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และรองรับความก้าวหน้าใน สายงานและภารกิจถ่ายโอน จากส่วนกลาง -มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน เทศบาลในแต่ละส่วนราชการ อย่างชัดเจนเป็นแนวทางใน การดำเนินงาน
นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง	๑. การสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ๒.มุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๓.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การ ดำเนินการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่ง ใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งาน	๑.การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ๒.การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓.การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง ๔.การสรรหาในตำแหน่งสายงาน ปฏิบัติ	๑.การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงาน ธุรการ และตำแหน่งเจ้าพนักงาน พัสดุ ๒.การคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงาน จ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนาย ช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง และ คนงานประจำรถขยะ	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาคและ ยุติธรรม -ได้ บุ ค ล ก ร ที่ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถและเหมาะสม กับตำแหน่ง

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 สอบเปลี่ยนสายงานได้ตาม ระยะเวลาที่กำหนด ๒. เพื่อยกย่องชมเชย บุคลากรผู้มี ผลการประเมินในระดับดีเด่นและ กระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนใน หน่วยงาน ๓. เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและมีความมั่นใจใน ด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตและคุณภาพการ ปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และระยะเวลาที่ กำหนด ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการ ประเมินในระดับดีเด่น ๓. พื้นที่การทำงานที่มีความ เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำ ให้คำปรึกษา ๒. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วน และเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะ ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแ สไฟ เสียงและอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้ เกิดกิจกรรม Bin Cleaning Day	-ผู้รับผิดชอบสามารถ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและ คำปรึกษาแก่พนักงานที่มา ติดต่อได้อย่างชัดเจนและ ถูกต้อง -บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ทำงานและปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคณตคนเก่งไว้ กับองค์กรและจูงใจคนตคน เก่งจากภายนอก -บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการ ทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากร บางครั้งไม่มีการวางแผนหรือเตรียมการไว้ล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่าง
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงานและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ