



แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ของเทศบาลตำบลเกาะขวาง  
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**  
**ของเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>1. การวางแผนกำลังคน</b>				
1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ 40	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบ	
1.2 ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของปี พ.ศ.2565	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน	ได้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาล	ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในปีงบประมาณ 2565	
<b>2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b>				

2.1 บรรจบุคคลเข้ารับราชการ / รับโอนพนักงานเทศบาล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด	เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยวิธีการขอใช้บัญชีหรือการรับโอน ตามระเบียบของ ก.ท.	ได้พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ได้ตรงตามเป้าหมาย	บรรจพนักงานเทศบาล จากบัญชีกรมฯ จำนวน 1 ราย	
---	--	---	--	--

-2-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>				
3.1 จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี	เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานเทศบาล จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำทุกคนของเทศบาล ตำบลเกาะขวาง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเดือนตุลาคม 2564 และเดือนเมษายน 2565 ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2563	
<b>4. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</b>				

4.1 จัดทำประกาศและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองบัว และแจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมภิบาลในการปฏิบัติงาน	พนักงานมีแนวนโยบายในการทำงาน มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดีขึ้น และมีเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้รางวัลและลงโทษ	มีการประกาศนโยบายในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับจริยธรรม และการรักษาวินัย ของเทศบาลตำบลเกาะขวาง และแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนทราบจำนวน 2 ประกาศ	
4.2 กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่เป็นการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างความคิด ความตระหนัก และเป็นการปลูกจิตสำนึกการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม	
4.3 เผยแพร่ความรู้เรื่องการรักษาวินัยให้พนักงานทราบ	เพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการรักษาวินัยให้กับพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลมีความรู้เกี่ยวกับการรักษาวินัย ประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนและข้อห้ามที่กำหนดโดยเคร่งครัด	จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อห้ามและข้อปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการ	

-3-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>5. การสรรหาคณะดีและคนเก่ง</b>				
5.1 การสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส	เพื่อสรรหาพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และโปร่งใส	ได้พนักงานจ้างมาปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามภารกิจหน้าที่	ไม่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

<p>5.2 การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานเทศบาลเลื่อนระดับได้ถูกต้องครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด</p>	<p>พนักงานเทศบาลที่ขอเลื่อนระดับได้รับการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม</p>	<p>-ในปีงบประมาณ 2565 ไม่มีผู้มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ</p>	
---	---	---	---	--

**6. การพัฒนาบุคลากร**

<p>6.1 จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล(พ.ศ.2564-2566)/แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ และเป็น การเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง</p>	<p>จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล(พ.ศ.2564-2566)/แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565</p>	<p>ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล(พ.ศ. 2564-2566 และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ</p>	
--	--	---	--	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
-------------------------------	--------------	-----------	----------------	----------

<p>6.2 มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>	<p>เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนา และมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ของตนได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น</p>	<p>ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน ๑๒ ราย</p>	
---	---	--	---	--

**7. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ**

<p>7.1 บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจ้งเวียนพนักงานเทศบาลทราบ</p>	
--	---	--	--	--

**8. พัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน**

<p>8.1 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยต่าง ๆ</p>	<p>เพื่อส่งเสริม และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสภาวะในการทำงาน ทำให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีน่าอยู่ นำทำงาน</p>	<p>สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัยน่าอยู่ นำทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดเก็บขยะ / ทำความสะอาดภายในบริเวณอาคารและรอบอาคารทุกวัน</li> <li>- ซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องมือ / เครื่องใช้ ยานพาหนะให้อยู่ในภาพดี พร้อมใช้งาน</li> <li>- จัดสถานที่ออกกำลังกาย และส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงาน</li> </ul>	
--	---	--	---	--

<p>8.2 จัดทำประกาศยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน</p>	<p>พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่</p>	<p>ไม่มีประกาศยกย่องและชมเชยพนักงานฯ</p>	
--	---	--	--	--

## สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	รายการ	ประเภท					รวม จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
		พนักงาน เทศบาล จำนวน (ราย)	พนักงาน ครู เทศบาล จำนวน (ราย)	ลูกจ้าง ประจำ จำนวน (ราย)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน (ราย)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป จำนวน (ราย)		
1	จำนวนอัตรากำลัง	24	1	1	1	5	32	
2.	การบรรจุแต่งตั้ง	-	-	-	-	-		
3.	รับโอนพนักงานเทศบาล/ข้าราชการ	1	-	-	-	-	1	
4.	ให้โอนพนักงานเทศบาล	1	-	-	-	-	1	
5.	เกษียณอายุราชการ	-	-	-	-	-	-	
6.	ลาออกจากราชการ/ลาออกงาน	2	-	-	-	-	2	
7.	พ้นจากราชการกรณีเสียชีวิต	-	-	-	-	-	-	
8.	เลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	-	-	-	-	-	-	
9.	เลื่อนขั้นเงินเดือนเทศบาล/เลื่อนค่าตอบแทน	24	1	1	1	-	32	
10.	ต่อสัญญาจ้างภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	6	6	
11.	การจัดทำบัตรประจำตัวพนักงาน	2	-	-	-	-	2	
12.	เพิ่มรายการในทะเบียนประวัติ	24	1	1	1	-	32	
13.	แต่งตั้งรักษาราชการแทน	5	-	-	-	-	5	
14.	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	-	-	-	-	-	-	
15.	การบันทึกสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลระบบเบิกจ่ายตรง (เพิ่มสิทธิ/ปลดสิทธิ/โอนย้ายสิทธิ)	2	-	1	-	-	3	

16.	รายงานข้อมูลทะเบียนประวัติในระบบคอมพิวเตอร์ ประจำปี 2565	24	1	1	1	-	32	
17.	การออกคำสั่งเดินทางไปราชการ/ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก	18	-	-	-	-	18	
18.	การบันทึกข้อมูลอัตราเงินเดือนในระบบ LHR	24	1	1	1	-	32	
19.	ปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖5	-	-	-	-	-	-	
20.	จัดโครงการฝึกอบรมฯ	-	-	-	-	-	-	

-6-

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปได้ยาก
- บางส่วนราชการ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย หรือ ดำเนินการด้วยวิธีการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสธ. กรณีสายผู้ปฏิบัติ หรือ ดำเนินการด้วยวิธีการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมฯ กรณีตำแหน่งสายงานบริหารว่างเกิน 60 วัน ตามหลักเกณฑ์ฯ
- ควรพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งว่าง ที่ว่างเกิน 1 ปี เพื่อจะได้เป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล



