



ประกาศเทศบาลตำบลหนองบัว

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เทศบาลตำบลหนองบัว เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญ และมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวให้ไปสู่เป้าหมาย จึงได้กำหนดนโยบายที่ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งมุ่งมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี ฟังพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบาย ออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลหนองบัว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

2.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองบัว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ ซึ่งการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาลตำบลหนองบัว ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีเทศบาลตำบลหนองบัว ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.)อื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น

โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ท.จ.กำหนด ได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส

3.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองบัว ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็น เครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเทศบาลตำบลหนอง บัว ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พร้อมทั้งให้บุคลากรภายในหน่วยงานจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม

/(ฉบับที่

....

- 2 -

(ฉบับที่ 67) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2563 เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากร ให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และกำชับผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

4.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน จึงจัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองบัว จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นประจำทุกปี และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทราบ เพื่อส่งเสริม ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิ บาลในการปฏิบัติงาน

5.ด้านการสรรหาคัดคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาคัดคนเก่งเป็นสิ่งที่เทศบาลตำบลหนองบัว ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลตำบลหนองบัว โดยมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและเลือกสรร บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานอื่น ตลอดจนประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อความโปร่งใส รับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและ คัดเลือก กรณีพนักงานจ้าง จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับ สมัคร์ ภายใต้หลักการตาม ข้อ 18 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยให้ยึดหลักสมรรถนะ ความ เท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและ โปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อ เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง

6.ด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้

ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลหนองบัว จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการจัดทำแผนการ พัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.2564 - 2566) และแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณในแต่ละปี นอกจากนี้ ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้เล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงได้จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลหนองบัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ ชัดเจน โปร่งใส และ

/เป็นธรรม....

- 3 -

เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัว ก่อให้เกิดการกระตุ้น การพัฒนา ตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษา บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไป

8.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองบัว คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน จึงมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุลและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากร ซึ่งช่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น การทำแบบประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร กิจกรรมการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ.2565

(นายจรัสชัย เชาหนองบัว)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัว



**แผนการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**

ของ

เทศบาลตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัดเทศบาล

แผนการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
1. ด้านวางแผนกำลังคน						
1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)	สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ 40	งานจัดทำเล่มแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)	1.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 2.ประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3.จัดทำรูปเล่มแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เพื่อเสนอ ก.ท.จ. เห็นชอบ 4.เมื่อ ก.ท.จ.เห็นชอบแล้ว ดำเนินการจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 แล้ว รายงานให้ ก.ท.จ.ทราบ	ครอบคลุม ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี
1.2 ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ของปี พ.ศ. 2565	ได้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาล	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ของปี พ.ศ. 2565	1.ประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 2.เมื่อ ก.ท.จ.เห็นชอบแล้ว ดำเนินการจัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ทราบ	ครอบคลุม ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
2.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร						
2.1 บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ/ โอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ท.กำหนด	ได้พนักงานเทศบาล มา ดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่ได้ตรงตาม เป้าหมาย	งานบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ/ โอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล	1. กรณีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยวิธีการขอใช้ บัญชีของ กสธ. 2. กรณีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลสายงานผู้บริหาร โดยวิธีการขอ ใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 3. กรณีรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล สายวิชาการและทั่วไป จากอปท.อื่น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ท.กำหนด ได้อย่าง ถูกต้องและโปร่งใส	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
3.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
3.1 จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2563 เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตาม	พนักงานเทศบาล สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ฯ	งานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2563	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	ทุกส่วนราชการ	ทุกปี

ตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
--	--	--	--	--	--	--

-4-

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ผล
4.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวิสัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
4.1 จัดทำประกาศและนโยบาย ต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบล หนองบัว และแจ้งเวียนให้ พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างทราบโดยทั่วกัน เพื่อส่งเสริม	สามารถจัดทำประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาล เผยแพร่ให้ พนักงานทราบ	งานจัดทำประกาศและนโยบาย ต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	1.จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม 2.นำเสนอนายกเทศมนตรีตำบลหนอง บัวเห็นชอบ 3.ประกาศให้พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี

ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักจรรยาภิบาลในการปฏิบัติงาน						
4.2 กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่เป็นการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	สามารถจัดทำแผนเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต เผยแพร่ให้พนักงานทราบ	งานจัดทำแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	1. กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่เป็นการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต 2. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ตามแผนงาน/โครงการ 3. รายงานผลการดำเนินงานให้นายกเทศมนตรีทราบฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	ทุกส่วนราชการ	ทุกปี
4.3 เผยแพร่ความรู้เรื่องการรักษาวินัยให้พนักงานทราบ	พนักงานเทศบาล ได้รับความรู้เกี่ยวกับการรักษาวินัย พึงยึดถือเป็นแบบแผนในการควบคุมความประพฤติ ซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ	งานประชาสัมพันธ์การรักษาวินัยเผยแพร่ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์	ดำเนินการจัดทำบอร์ดเกี่ยวกับเรื่องการรักษาวินัย	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี

-5-

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
5.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						

<p>5.1 การสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส</p>	<p>ได้พนักงานจ้าง มา ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามภารกิจหน้าที่</p>	<p>งานการสรรหาและการเลือกสรร บุคคลทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ภายใต้หลักการตาม ข้อ 18 ของประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 ก.ค.2557</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.2565</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>ทุกปี</p>
<p>5.2 การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้อง ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานเทศบาลเลื่อนระดับ ได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด</p>	<p>งานเลื่อนระดับ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ทำบันทึกแจ้งเตือนพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ 2.พนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ จัดทำบันทึกขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 3.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ตามประกาศประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 62) พ.ศ.2561 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2561 4.จัดส่งหนังสือขอเชิญประชุม ครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณาคุณสมบัติและกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน 5.เมื่อพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ จัดทำเล่มผลงานเรียบร้อยแล้ว ส่งผลงานให้งานบริหารงานบุคคล เพื่องานบริหารงานบุคคลจะได้ส่งผลงานให้คณะกรรมการฯ เพื่ออ่านผลงานและให้คะแนน 6.จะต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการฯ จำนวน 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถึงจะผ่านเกณฑ์ เมื่อผ่านเกณฑ์ การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ สามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 62) พ.ศ.2561 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2561 7.ทำหนังสือขอรับความเห็นชอบ ก.ท.จ. ในการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับ 	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.2565</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>ทุกปี</p>

			8.เมื่อ ก.ท.จ.เห็นชอบ ดำเนินการออกคำสั่งการเลื่อน และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พร้อมบันทึกลงในบัตร กพ.7			
--	--	--	--	--	--	--

-6-

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
6.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
6.1 จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล(พ.ศ.2564-2566)/แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.2564-2566) /แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	งานแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล(พ.ศ.2564-2566) / แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	1.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 2.ขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำแผนแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 3.ขอรับความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 เสนอ ก.ท.จ. 4.เมื่อ ก.ท.จ. เห็นชอบ ดำเนินการประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมรายงานให้ ก.ท.จ.ทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี

<p>6.2 มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>	<p>พนักงานเทศบาล ได้เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ และได้นำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กิจกรรมส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>	<p>เมื่อมีหนังสือขอเชิญประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมตามหลักสูตรต่างๆ ผู้บังคับบัญชา จะส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาดังกล่าว ภายหลังจากเข้าอบรม พนักงานเทศบาล จะต้องจัดทำรายงานผลการอบรม ให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.2565</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>ทุกปี</p>
--	--	---	--	----------------------------	------------------------	--------------

-7-

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<p>6.ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>						

<p>6.3 จัดโครงการฝึกอบรม / ประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานต่าง ๆ</p>	<p>เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงระเบียบการบริหารงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>ฝึกอบรม / ประชุม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>1.สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม 2.วิเคราะห์ปัญหาและจัดการฝึกอบรม / จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.รายงานผลการฝึกอบรม / การจัดประชุม</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.2565</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>ทุกปี</p>
--	--	---	--	----------------------------	------------------------	--------------

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
7.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ						
บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	งานจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	1.ขออนุมัติจัดทำ “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” 2.จัดทำรูปเล่ม “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” 3.รายงานนายกเทศมนตรี เพื่อทราบและประชาสัมพันธ์พนักงานเทศบาลทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
8.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
8.1 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยต่าง ๆ	- เพื่อส่งเสริม และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และสุขภาวะในการทำงาน ทำให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี น่ายุ น่ายางาน	โครงการสถานที่ทำงานน่ายุ น่ายางาน ประจำปีงบประมาณ 2565	1. เสนอโครงการสถานที่ทำงานน่ายุ น่ายางาน 2. ประชุมกำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เทศบาลเป็นสถานที่ทำงาน น่ายุ น่ายางาน 3. รายงานผลการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี
8.2 จัดทำประกาศยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รู้จักพัฒนาการงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อเทศบาล และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที	โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่น	1.เสนอโครงการ 2.ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน 3.ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก 4.มอบใบประกาศนียบัตรฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
8.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
8.3 แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	พนักงานทุกคน ให้ความร่วมมือกรอกแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	งานสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	1.ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2.ทำบันทึกรายงานผลดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เสนอนายกเทศมนตรีทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	สำนักปลัดเทศบาล	ทุกปี



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ของ

เทศบาลตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดเทศบาล