



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลบ้านเพชร
อำเภอบ้านน้ำจืด จังหวัดชัยภูมิ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเพชร

เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้ายการพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๒. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ให้มีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร มีดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๔. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน มีส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของทุกตำแหน่งใน เทศบาลตำบลบ้านเพชรอย่างเป็นระบบซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกิตติพงษ์ ธรรมโสภารัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอบ้านอึ่งฉวาง จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p><u>กิจกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u></p>	<p>วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ๓ ปี</p> <p>๑. เพื่อให้มีโครงการสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอ ต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) และการวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการคิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลการบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>(ภาคผนวก ก.)</p>	<p>มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมีผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผน</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมามีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐</p> <p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนากิจการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p><u>โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕</u></p>	<p>๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่น ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้</p> <p>๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ที่ได้รับคัดเลือก</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำ ความดี สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เซึ่งปริมาณ พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. เซึ่งคุณภาพ ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. เซึ่งประโยชน์ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิด ความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๗ อัตรา ในตำแหน่ง</p> <p>(๑) คนงานทั่วไป สังกัดสำนัก ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>(๒) พนักงานดับเพลิง สังกัดสำนัก ปลัดเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>(๓) คนงานทั่วไป สังกัดกองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>(๔) คนงานประจำรถขยะ สังกัดกองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>(๕) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) สังกัดกองการศึกษาจำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่ ๓๗๑ / ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตือรือร้น และสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นผู้ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น จึงขึ้นอยู่กับ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงาน หากมีบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีคุณธรรม ในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อๆไปที่เข้ามาทำงานในเทศบาลตำบลบ้านเพชร</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร</p> <p><u>กิจกรรมการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง</u></p>	<p>เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลังสนับสนุนการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงาน</p>	<p>จำนวนตำแหน่งและอัตราที่สามารถ บรรจุและแต่งตั้งได้</p>	<p>อัตราตำแหน่งว่างอยู่ระหว่าง ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) และ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้าการเสวนา และเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน</p>	<p>-</p> <p><u>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</u> - ไม่มีปัญหาและอุปสรรค</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</u> กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความ รอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p> <p><u>กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในการทำงาน</u></p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน</p>	<p>๑. เจริญปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. เจริญคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงาน น้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. เจริญประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับความรู้จากการเข้ารับการอบรมสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในสายงาน</p> <p>๓. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. บุคลากรมีทักษะในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. แจ้งเวียนหนังสือและประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัดการอบรมในงานต่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สมัครเข้ารับการอบรม</p> <p><u>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</u></p> <p>๑. ไม่สอดคล้องกับในหัวข้อที่จะพัฒนา</p> <p>๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>๓. บุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</u></p> <p>๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒. การแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือจะต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ</p> <p>๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <p><u>กิจกรรมการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕</u></p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมี สัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ๗๐</p> <p>๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพของงานความ รวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร</p> <p>๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท.กำหนดและสมรรถนะ ตามสาย งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะให้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตาม รอบปีงบประมาณ คือครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัล ประจำปี การแต่งตั้ง การให้ออกจาก ราชการ</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ พนักงานได้รับการประเมินในระดับ ดีเด่น ร้อยละ ๙๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ พนักงานเทศบาลมีการสร้างสรรค์ ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อย ละ ๘๐</p> <p>๓. เชิงประโยชน์ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิด ความกระตือรือร้น และพัฒนา ตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. จากประเมิน และการประชุม คณะกรรมการการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการ ปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๘.๖๐</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนน ตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการ ทำงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ให้พนักงาน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงานที่ เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการ ปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณ งาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหในการ ปฏิบัติงานความมีคุณธรรมและจริยธรรม โดย จัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิด โอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย</p> <p><u>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</u></p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลบ้านเพชรตั้งแต่ขั้นตอนการ เตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียง ผล การ ประเมิน ของ สำนั ก กอ ง เสน อ ต่ อ คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จึงทำ ให้ผู้รับการประเมินผลไม่พึงพอใจได้</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</u></p> <p>กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้เวลา รอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๖. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย</p> <p><u>โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านทุจริต คอร์รัปชันประจำปี ๒๕๖๕</u></p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและ บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้าน เพชรได้มี ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมายเห็น ความสำคัญ และเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ตำบลบ้านเพชร มีค่านิยมในการ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นข้าราชการ ยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ตำบลบ้านเพชร มีจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลอดจาก การทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>๔. เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่ สุจริตโปร่งใสของข้าราชการ</p> <p>๕. ประสานขอความร่วมมือทั้ง หน่วยงานภายในและภายนอกใน การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. พนักงานเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๙.๙</p> <p>๒. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. หน่วยงานปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันร้อยละ ๑๐๐</p>	<p><u>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</u></p> <p>การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหม่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมไทยมาโดยตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยไว้จะก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</u></p> <p>ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร เพื่อตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p><u>กิจกรรมการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในสายผู้ปฏิบัติ จากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ</u></p>	<p>การสรรหา พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและ บัตรปฏิบัติการ</p> <p>๑. เป็นพนักงานประเภททั่วไประดับ ปฏิบัติงาน หรือระดับชำนาญงาน หรืออาวุโส</p> <p>๒. มีวุฒิ ป.ตรี / โท / เอก ใน สาขาวิชาหรือทาง รัฐศาสตร์ รัฐ ประศาสนศาสตร์ กฎหมาย บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ หรือใน สาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น ๑๕,๐๖๐.-บาท</p>	<p>๑. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ก. ภาค ข. และ ภาค ค. ที่สอบใน แต่ละภาค ตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐</p> <p>๒. เมื่อดำเนินการสอบเสร็จแล้ว คณะกรรมการดำเนินการสอบ คัดเลือกจะทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่าน เรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดย ระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาคและลำดับที่ สอบ คัดเลือกได้ รายงานต่อ นายกเทศมนตรี เพื่อประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการสอบ</p> <p>๓. เทศบาลจะประกาศขึ้นบัญชีผู้ ผ่านการสอบคัดเลือก จำนวน ๒ เท่า ของอัตราว่าง โดยจะเรียก รายงานตัวผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วัน</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลบ้านเพชร ดำเนินการ สอบ มีผ่านการคัดเลือก ๑ ท่าน คือนาย ฉัตรชัย แทนทรัพย์ ก.ท.จ.ชัยภูมิ ในการ ประชุม มีมติเห็นชอบในการย้ายและ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่ง ต่างสายงาน กรณีเป็นผู้สอบคัดเลือกได้</p>	<p>ผลคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p><u>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</u></p> <p>ภาระงานที่มากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ประกอบกับจำเป็นต้องให้พนักงานมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</u></p> <p>คณะกรรมการจัดทำแผน ปรับปรุงแผน เพื่อกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและ บัตรปฏิบัติการ เพื่อรองรับปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น</p>

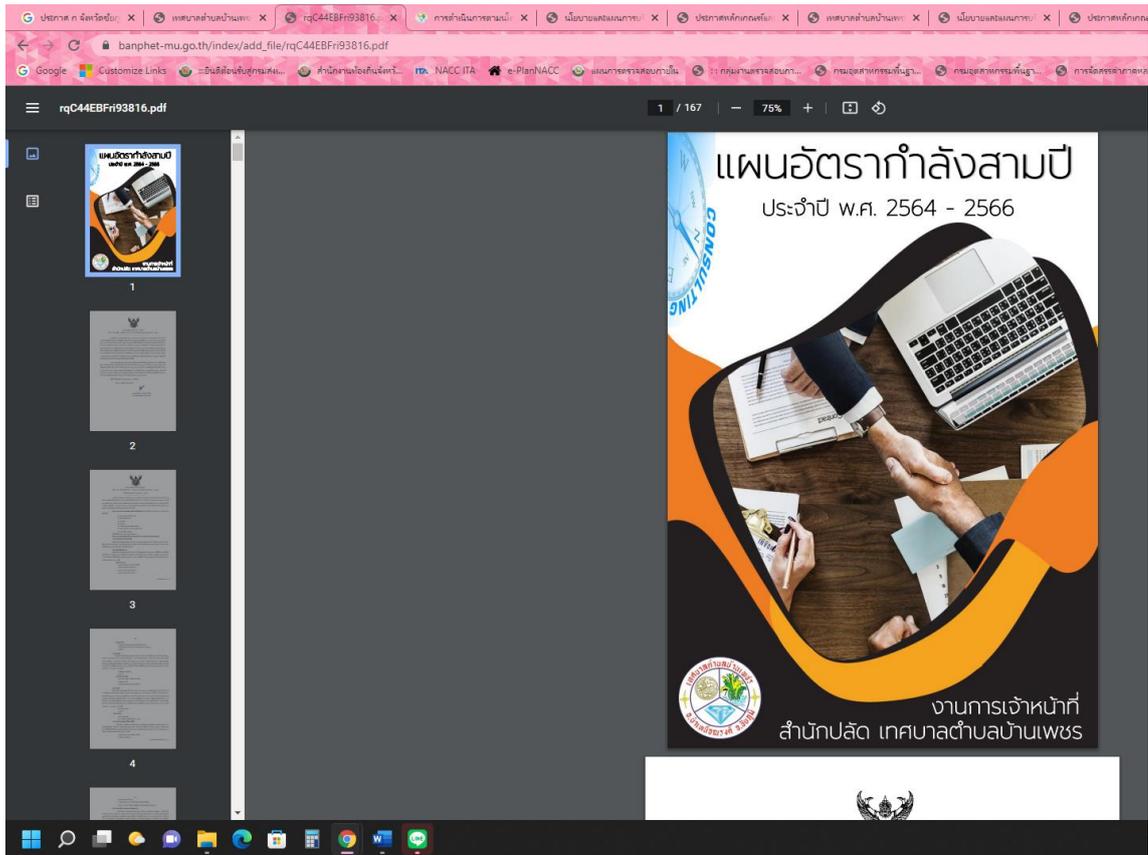
ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ปัญหาและอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p><u>โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ชีวิต</u></p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเพชร ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มี คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มี ประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับการตรวจคัดกรองโรคโควิด ๑๙ ร้อยละ ๙๙</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐาน และเป็นหมดที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความมั่นใจ ในคุณภาพการตรวจ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๓. เชิงประโยชน์ พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น การลดน้อยลง ร้อยละ ๘๐</p>	<p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและ การปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (สำรวจโดยใช้แบบทดสอบความรู้/แบบประเมินผล)</p>	<p>ควรมีการตรวจคัดกรองโรคโควิด ๑๙ อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นการป้องกันโรคติดต่อ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลบ้านเพชร</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความไม่ปกติขึ้นกับร่างกาย ซึ่งบางครั้งก็อาจจะสลายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรค ที่จะแสดงอาการออกมาเมื่ออยู่ในระยะสุดท้ายหรือระยะอาการหนักแล้ว</p> <p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ควรมีการตรวจคัดกรองโรคโควิด ๑๙ อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์เป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่</p>


(นางสาวกรสุภา เพ็ยกขุนทด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

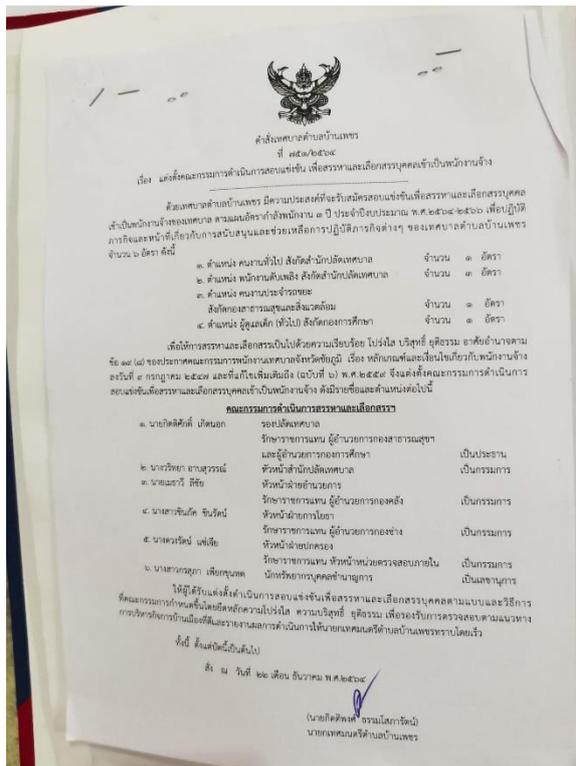

(นางวริทยา ออบสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ภาคผนวก

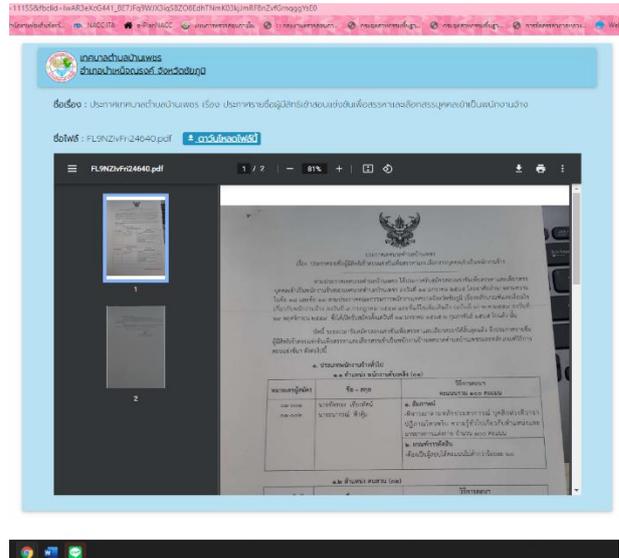
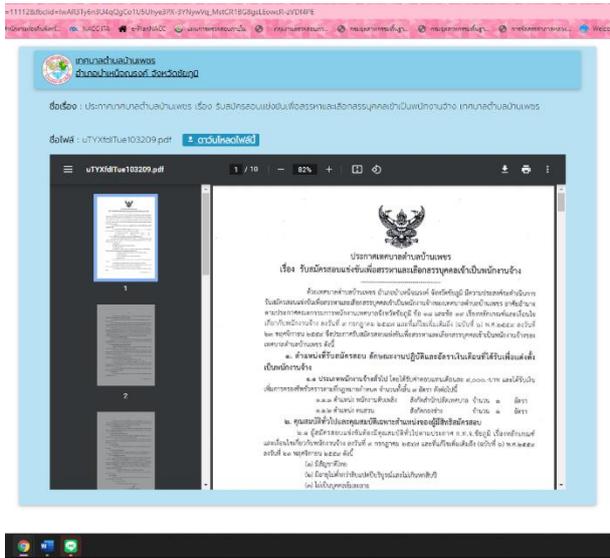
๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



๒. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่ ๓๗๑ / ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานจ้าง



๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย



๔. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

การดำเนินการหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของนายกฯ ในการป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลบ้านเพชร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ เมื่อวันที่ ๑๘ – ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมเทศบาลวิบูลย์ รีสอร์ท ตำบลเทศบาล อำเภอเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ นำโดยนายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร ร่วมกับคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเพชร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้จัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวินัยและการรักษาชีวิตของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล แนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี ๒๕๖๕ และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “สุจริต โปร่งใส จังหวัดชัยภูมิใสสะอาด” หลักธรรมาภิบาลกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๖๐ ท่าน



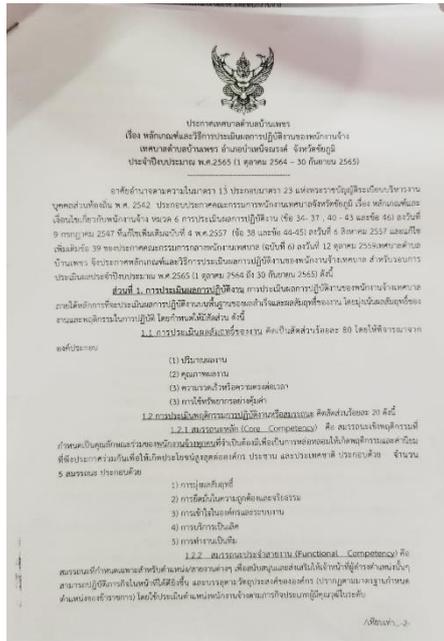




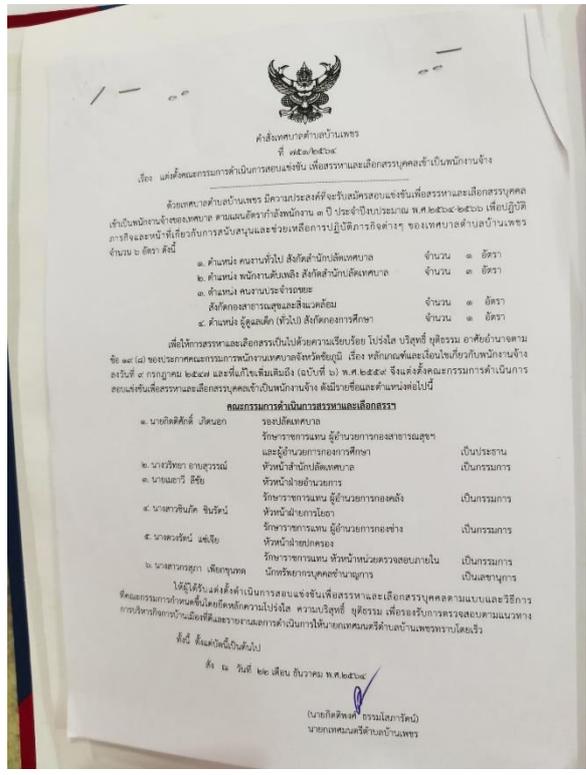
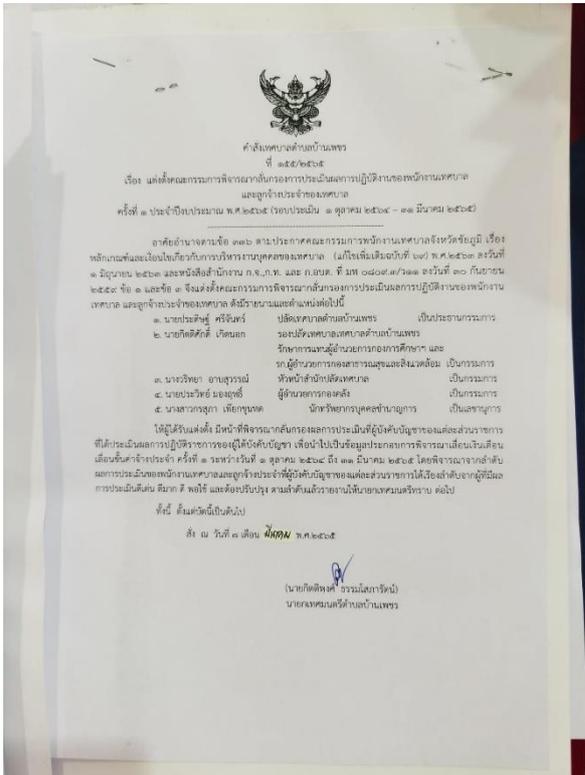



๕. การประเมินการปฏิบัติงาน

๕.๑ ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

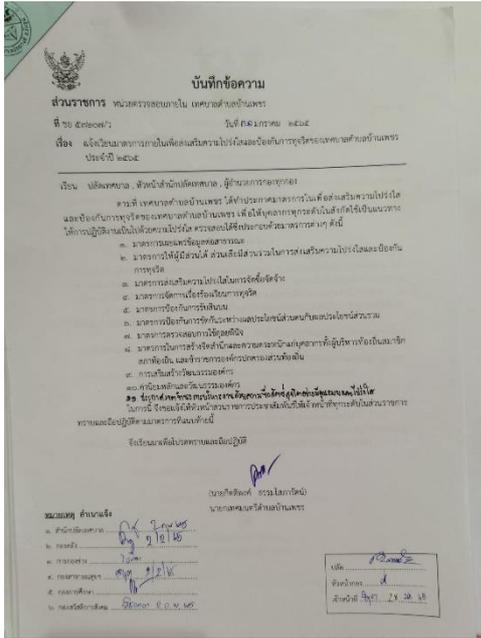


๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม



๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ เทศบาลตำบลบ้านเพชร ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น



๖.๒ ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “สุจริต โปร่งใส จังหวัดชัยภูมิใสสะอาด” และมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน



๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดำเนินการจัดบรรยาย เรื่อง “หลักการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมเทพสถิตวิวัล รีสอร์ท อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ



๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

การดำเนินการหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของนายกฯ
ในการป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลบ้านเพชร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
เพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต
ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ เมื่อวันที่ ๑๘ – ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมเทพสถิตวิวัล รีสอร์ท ตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิตจังหวัดชัยภูมิ นำโดยนายกิตติพงษ์ ธรรมโสภารัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร ร่วมกับ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเพชร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้จัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวินัยและ การรักษาวินัยของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล แนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้าน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การประกาศนโยบาย No Gift Policyจากการปฏิบัติ หน้าที่ ประจำปี ๒๕๖๕ และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “สุจริต โปร่งใส จังหวัดชัยภูมิใสสะอาด” หลักธรรมาภิบาลกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๖๐ ท่าน



