

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘**  
**เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส**

**๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองตากใบ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลในแต่ละส่วน ราชการและนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพื่อหรือลดจำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดนราธิวาส เช่น การปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/ พนักงานจ้าง , การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - ตำแหน่งสาย งานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการสรร หาโดยการรับโอน (ย้าย) จะต้อง ดำเนินการภายใน ๖๐ วัน หากพ้น กำหนดจะต้อง ดำเนินการสอบ คัดเลือกซึ่งเป็น อำนาจของ คณะกรรมการ กลาง  <u>ข้อเสนอแนะ</u> -

**๒.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การสรรหาคนเก่งและคนดี - การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> -  <u>ข้อเสนอแนะ</u> -

### ๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ</li> <li>- การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น</li> <li>- การสรรหาพนักงานจ้าง</li> </ul>	<p>๑.มีการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ.</p> <p>๓.สรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลึง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลนไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลึง</li> </ul> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</li> </ul>

### ๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วนราชการเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ในบางตำแหน่งที่ว่างจึงต้องเกลี้ยกล่อมงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> </ul> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางการรับหรือบดลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่ถูกบุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการประจำปี เช่น</li> </ul>

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
	<p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่งและเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถและ แข่งขันกันด้วยผลงาน</p>			<p>ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อ สัญญาจ้างสำหรับสำหรับ พนักงานจ้าง</p>