



ประกาศเทศบาลตำบลเขาพระ
เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่เทศบาลตำบลเขาพระ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พัฒนาศักยภาพ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลเขาพระ ได้ดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพุง สมทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาพระ

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. การสรรหา การวางแผนกำลังคน การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ -มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติม)พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่กำหนดให้เทศบาลตำบลเขาพระจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร รวมถึงการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่จำเป็น -มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ระดับ ปก/ชก)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	๑ ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งที่ว่าง ๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์และผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑. ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า ๒.รับโอนย้ายพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยรับโอนพนักงานเทศบาล รายงานสาวสุชมา สุขานคร ตำแหน่ง นิติกร ระดับ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนประดู่ จังหวัดพัทลุง มาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ ตามมติ ก.ท.จ. จ.นครศรีฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ ตามคำสั่งรับโอน ที่๕๗๓/๒๕๖๕ ลว.๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ และรับโอนพนักงานเทศบาล รายงานสาวเจนจิรา ชุมพาที ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด เทศบาลตำบลบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ ตามมติ ก.ท.จ. จ.นครศรีฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิต		๒๕๖๕ ตามคำสั่งรับโอน ที่๕๗๓/๒๕๖๕ ลว.๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๒.๑ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๒.๒ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ๒.๓ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.๔ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.๕ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา
	๒.๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสรณะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๒.๕ ดำเนินการให้มีอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	- จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
	๒.๖ ดำเนินการให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาล	- มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day - มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาล
	๒.๗ ดำเนินการให้มีการประชุมพนักงาน เพื่อให้ได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	- จัดให้มีการประชุมพนักงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม
๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์ประจำปี	- ยังไม่ได้ดำเนินการ
	๓.๒. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษา
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการ	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก่อนเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๓.๕ โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม	- ยังไม่ได้ดำเนินการ
๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร	๔.๑. แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาพระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาพระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม แผนป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐	- กำลังดำเนินการ

ปัญหา-อุปสรรค

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลเขาพระยังมีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานทั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความชำนาญในการนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรรหาตำแหน่งว่างไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งในสายงานผู้บริหารหรือสายงานอื่นๆ โดยการย้าย การรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทุกประเภท
๒. เห็นควรให้พนักงานเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ