



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเขาพระ
อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช



งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร ๐ ๗๕๔๙ ๙๑๓๖ ต่อ ๒

www.khaopracity.go.th

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาพระ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การสรรหาคนดีคนเก่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การรับโอนพนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้แสดงผลการดำเนินการตลอดจนช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละรายการหรือ กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น และข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ส่วนที่ ๒ แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วย โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการหรือ กิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ และช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละโครงการหรือ กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวด้วย

เทศบาลตำบลเขาพระ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเขาพระ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑

ส่วนที่ ๒ แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๘

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑๐

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเขาพระ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑

แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. การสรรหา	๑) การจัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ (๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - ดำเนินการร้องขอให้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ (๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) หัวหน้าสำนักปลัด (๔) หัวหน้าฝ่ายปกครอง (๕) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (๖) ผู้อำนวยการกองช่าง (๗) นายช่างโยธา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘) สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	๒) การประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลที่ว่าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ (๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) หัวหน้าสำนักปลัด (๔) หัวหน้าฝ่ายปกครอง (๕) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (๖) ผู้อำนวยการกองช่าง (๗) นายช่างโยธา (๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๙) นักวิชาการศึกษา - ประชาสัมพันธ์รับโอน จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์รับโอนตำแหน่งที่ว่างไปยัง อปท.ต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘) สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ
	๓) การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ (๑) นายโกศล จินา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๒. การธำรงรักษาไว้	๑) การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงการ บันทึก แก้ไข ข้อมูลบุคลากร ระบบ LHR ดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดนครศรีธรรมราชกำหนด คือ ทุกระยะสัปดาห์แรกของเดือนเป็นไปตามกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	สัปดาห์แรกของเดือน ทุกเดือนสถานะดำเนินการแล้วเสร็จ
	๒) การจัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการจัดทำข้อตกลง ถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การประเมินเกิดความเป็นธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ๒ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑ ต.ค.๖๗ – ๓๑ มี.ค.๖๘) (๑ เม.ย.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๘) สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ
	๓) การจัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น และนายกเทศมนตรีผู้มีอำนาจลงนามคำสั่งเลื่อนขั้นและมีรายงานการประชุม ครบทุกครั้ง รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน และตุลาคม ๒๕๖๘ สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	๔) การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนกุมภาพันธ์ สถานะ ดำเนินการแล้ว เสร็จ
๓. การใช้ประโยชน์	๑) การประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาพระ	- ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต (๑) ประชาสัมพันธ์ในเพจเว็บไซต์เทศบาลตำบลเขาพระ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘ สถานะ ดำเนินการแล้ว เสร็จ
	๒) การกำหนดมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามหลักความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับทุกตำแหน่ง - ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนนายกเทศมนตรี คือ รองนายกเทศมนตรี ๒ คน - แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก/กอง - ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง - ดำเนินการปรับปรุงการทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายในเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘ สถานะ ดำเนินการแล้ว เสร็จ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	๓) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	- ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ -ก.ย.๖๘ สถานะ ดำเนินการแล้ว เสร็จ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคน ครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
ประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	-
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	-
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	-
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	-
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	-
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	๒
๗	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	
๘	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	-
๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	-	๑
๑๐	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	-	๑
ประเภทวิชาการ					
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	-
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	-
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-
๑๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	-
๑๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	๑
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-
๑๘	ครู	๕	๕	๕	-
ประเภททั่วไป					
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	๑
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	-
๒๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	-
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	-
๒๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-	-
๒๕	นายช่างโยธา	๒	๒	๑	๑
ประเภทลูกจ้างประจำ					

๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-
ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	-
๒๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	-
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	-
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	-	๑
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	-
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๑	๒
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	-
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๑	๑
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	-
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	-
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	-
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	-
ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป					
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	-
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	-
๔๓	คนงาน	๓	๓	๒	๑
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-
รวม		๖๒	๖๑	๕๐	๑๒

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเขาพระ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๒

แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑) นักทรัพยากรบุคคล อบรมตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๔๒ ตั้งแต่วันที่ ๔-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	๓๔,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗) สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ
	๒) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน Local MOOC ในและระบบออนไลน์อื่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ Local MOOC ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘) สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ
	๓) ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อยอด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘) สถานะดำเนินการแล้วเสร็จ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๔) โครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- จัดโครงการฝึกอบรมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘-๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะกูปีชโฮเทล อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่	๑๕๐,๐๐๐ บาท	๒๘-๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒.๑ ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองโดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เมื่อบุคลากรนั้นมีความตระหนักที่อยากจะพัฒนาตนเองแล้ว ก็ให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วม การพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

๒.๒ ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาคนโดยเริ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด หรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มากขึ้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน