

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การสรรหา การวางแผนกำลังคน การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	๑.๑ เพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- บุคลากร ตำแหน่งมีเพียงพอในการปฏิบัติงานของเทศบาลในแต่ละช่วง ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- 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 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(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) - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์และผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสอดคล้องกับภาระกิจงานที่ทำเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล
	๑.๒ เพื่อจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- จำนวนบุคลากรที่สรรหา แทนตำแหน่งว่าง		- การสรรหา ยึดตามหลักเกณฑ์ข้อกำหนด พรบ.บริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศของ ก.ท.จ. ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒.๒ เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๒.๓ เพื่อดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสรรรถนะ ๒.๔ เพื่อดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ๒.๕ เพื่อดำเนินการให้มีอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวก	- จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม - บุคลากรมีความรู้ในการพัฒนาตนเองตามสายงาน ตำแหน่ง - ผลการประเมินอยู่ในระดับดี ขึ้นไป - ความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก - จำนวนครุภัณฑ์มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา - จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	- สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ในการใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมของบุคลากร - ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในความก้าวหน้าของตำแหน่ง - มีการรายงานผลการเข้าร่วมการอบรม พร้อมทั้งผลการประเมินตนเองในการอบรม และรายงานผู้บังคับบัญชา - ทุกกิจกรรม กระบวนการขั้นตอน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และ จักต้องมีการประเมินผลความพึงพอใจทุกครั้ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ๒.๖ เพื่อดำเนินการให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาล ๒.๗ เพื่อดำเนินการให้มีการประชุมพนักงาน เพื่อให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	- จำนวน ๑ ครั้ง ต่อเดือน - ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของพนักงาน	- มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day - มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาล - จัดให้มีการประชุมพนักงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม	- ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องจัดหาต้องมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าในการใช้งาน - การจัดกิจกรรม สามารถทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ และกิจกรรมจิตอาสา จะช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้ดี ด้วยความพร้อมเพรียงของบุคลากร - การจัดการประชุมทุกครั้งสามารถนำประเด็นปัญหาอุปสรรค ความคิดเห็นของพนักงาน มาพัฒนางานได้

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ เพื่อให้มีการแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์ประจำปี ๓.๒.เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๓.๓ เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๓.๕ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม	- จำนวน ครั้งต่อปี - บุคลากรมีความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายงาน - จำนวน ๒ รอบการประเมิน ต่อ ห นี้ ปีงบประมาณ - จำนวนบุคลากรมีผลประเมิน ระดับดีเด่นเพิ่มขึ้น - จำนวนบุคลากรระดับดีเด่นเพิ่มขึ้น	- แข่งขันกีฬาระหว่างพนักงาน ในเวลาพักกลางวัน - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษา - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ก่อนเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน - ประกาศผลบุคลากรที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น และรายงานผู้บัญชาทราบ พร้อมยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับพนักงานรายอื่นต่อไป	- ควรจัดเป็นประจำในองค์กร - บุคลากรสอบเลื่อนระดับได้เมื่ออายุราชการครบกำหนด - มีความเคร่งครัดให้เป็นป็นธรรม เสมอภาคกัน แจ้งผลให้พนักงานทราบทุกครั้ง - พนักงานควรพัฒนางาน ด้วยการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วย เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - ควรยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแรงบันดาลใจ และตัวอย่างที่ดี

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร	๔.๑. เพื่อแจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาพระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม แผนป้องกัน การทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- บุคลากรรับทราบและนำไปปฏิบัติ - บุคลากร มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาพระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรเป็นประจำ ให้ตระหนักถึงวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต ตามแผนป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของเทศบาลตำบลเขาพระ	- บุคลากรมีการรับทราบ และส่งเสริมให้ปฏิบัติตน ดำรงซึ่งจริยธรรม จรรยาบรรณ อย่างสม่ำเสมอ - มีสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม แผนป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือ การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเทศบาลยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านการดำเนินงานที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีใช่งานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการรวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

