

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลเขาพระ
อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ที่กำหนดให้เทศบาลจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร รวมถึงการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่จำเป็น
๒. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่โอนย้าย	- ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้และเจ้าพนักงานธุรการ
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๒.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.๒ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๒.๓ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง ๒.๔ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๒.๕ ตำแหน่ง นายช่างโยธา
๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร
	๓.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสรณะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๓.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ จัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	- จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
	๔.๒ จัดให้มีการประชุมพนักงานเพื่อได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	- จัดให้มีการประชุมพนักงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม
	๔.๓ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาล	- มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day - มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาล.
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน
๖. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร	๖.๑. แต่งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาพระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาพระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๖.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม แผนป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมแผนป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๔และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ปัญหา-อุปสรรค

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลเขาพระยังมีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานทั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความชำนาญในการนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรรหาตำแหน่งว่างไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งในสายงานผู้บริหารหรือสายงานอื่นๆ โดยการย้าย การรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทุกประเภท
๒. เห็นควรให้พนักงานเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสัจจนา หนูรุ่น)
นักจัดการงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

ความเห็นปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวเกศศิริรินทร์ เลิศไกร)
นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางเนตรนภา บุญญาธิการ)
รองปลัดเทศบาล ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลเขาพระ

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....

(ลงชื่อ)

(นายพุง สมทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาพระ