



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเตราะบอน

ที่ ปน.๕๓๕๐๑/ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเตราะบอน

ตามที่ เทศบาลตำบลเตราะบอน ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีวิธีการ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความ เปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการ พัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

ทั้งนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงาน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ศิริพร จันทวงษ์

(นางสาวศิริพร อินทองดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอรชร เชื้อบุญ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

/ ความเห็น .....

ความเห็นปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเตราะบอน



(นายชัยยุทธ หวันเซ่ง)

ปลัดเทศบาล

วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเตราะบอน



(ลงชื่อ)

(นายบร่อเฮ็ง ดอมมะ)

นายกเทศมนตรีตำบลเตราะบอน

วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลตระบอง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลตระบอง	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง)</p>	<p>การนำเสนอข้อมูลเพื่อขอความเห็นชอบ แผน อัตรากำลัง ต่อ คณะอนุกรรมการ ก.ท.จ. จะต้องมีความรัดกุมและชัดเจน</p>
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	<p>๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์การรับโอนในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง และตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีมีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ได้กำหนดระยะเวลาสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้ายการโอน การรับโอนฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓</li> </ul>	<p>- การประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
		<p>- ให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธา</p>	<p>- การร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบ แต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีผู้สอบผ่านและกรณีมีผู้สอบผ่านแต่หมดบัญชี</p>
		<p>- ประชาสัมพันธ์การรับโอนในตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายช่างโยธา นักวิชาการศึกษา และครู</p>	<p>- การประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง</p>
	<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>- การประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง</p>
	<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>ไม่มีการดำเนินการ</p>	
	<p>๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>ไม่มีการดำเนินการ</p>	



ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	การพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความรู้ก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะเวลาแล้วเสร็จที่กำหนดไว้	-
	๓.๓ จัดให้มีการระดมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม	-
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	-



ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</li> <li>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</li> <li>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</li> </ul>	-
	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลตระบองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลตระบองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	-
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตระบอง ที่ ๓๓๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</li> </ul>
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันทุจริต คอรัปชั่น</li> </ul>	-

ระเบียบวาระการประชุม  
สมัยสามัญ สมัยที่ ๑ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔  
วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔  
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลเตราะบอน  
เริ่มเปิดประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

.....  
.....  
.....  
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา

- ๓.๑ นายกเทศมนตรีตำบลเตราะบอนแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลเตราะบอน  
๓.๒ พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....