

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเพชรพะงัน อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหา	<p>๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครึ่งที่ ๓ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลเพชรพะงัน</p>	<p>- เทศบาลตำบลเพชรพะงันได้ดำเนินการขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังโดยกำหนดเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา งานบริการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และการพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังขอลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <p>๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ อัตรา</p>
	<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกสรรหาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างพร้อมทั้งรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๓ อัตรา และอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาอีก ๑ อัตรา</p> <p>- ดำเนินการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งนิติกร</p>

		<p>ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ดำเนินการสอบแข่งขันและระบบรัฐแต่ตั้งพนักงานเทศบาลกรณีพิเศษซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน ๑ อัตรา และรายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีเรียบร้อยแล้ว</p> <p>- มีการดำเนินการโอนย้ายของพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง</p>
	<p>๑๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ทั้งหมด ๕ อัตรา</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกรณีการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ทั้งหมด ๑ อัตรา</p>
	<p>๑๕ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่สอบได้ในตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป</p>	<p>- ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักงานเทศบาล ตำบลตำบลเพชรพะงัน</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๑๖ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒๑ การวางแผนส่งบุคคลเข้าร่วมฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>- ไม่มีการดำเนินการ</p> <p>- ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามสายงานและในด้านที่แต่ละบุคคลมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จำนวน ๑๕ ราย</p>

	<p>๒.๒ ส่งเสริมการอบรมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ ในโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการฝึกอบรมของแต่ละสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดส่งพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ ราย ประกอบด้วย ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ - จัดส่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลรุ่นที่ ๒๙ จำนวน ๑ ราย ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
	<p>๒.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและวิชาเฉพาะตำแหน่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๑๒ ราย
	<p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน และดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด เพื่อหาข้อบกพร่องหรือทักษะ ความรู้ที่ยังขาดไปของบุคลากรแต่ละคนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อจะได้นำมาวางแผนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในโอกาสต่อไป
	<p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ได้มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินของบุคลากรมาพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
<p>๓. ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล และการสร้างแรงจูงใจของในการทำงาน</p>	<p>๓.๑ ประชามติสัมพันธ์ และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงานให้แก่แต่ละตำแหน่งทราบพร้อมทั้งมีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมในเส้นทางอาชีพของตนเอง

	<p>๓.๒.๓. ดำเนินงานปรับพื้นที่บึงเก่า ปรับปรุงร่องน้ำคูคลองบริเวณพื้นที่บึงประเวศ</p> <p>๓.๒.๓.๑. ดำเนินงานปรับพื้นที่บึงเก่า ปรับปรุงร่องน้ำคูคลองบริเวณพื้นที่บึงประเวศ</p>	<p>- เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์มีการดำเนินการปรับปรุงคูคลองบริเวณพื้นที่บึงประเวศให้เป็นที่ราบลุ่มเพื่อเป็นคูคลองในการขุดลอกและกำจัดวัชพืชและขยะมูลฝอยในคูคลอง การดำเนินการต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในโอกาสต่อไป</p>
<p>๓.๓.๓. การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งในพื้นที่บึงประเวศ</p>	<p>๓.๓.๓.๑. การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งในพื้นที่บึงประเวศ</p>	<p>- เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์มีการดำเนินการขุดลอกคูคลองบริเวณพื้นที่บึงประเวศจำนวน ๑ ราย</p> <p>- เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์มีการจ้างบริษัทเอกชนมาดำเนินการขุดลอกคูคลองบริเวณพื้นที่บึงประเวศจำนวน ๑ ราย</p> <p>- มีการดำเนินการเก็บค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ ราย</p> <p>- เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์มีการดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับผู้ที่มีความดีความชอบราชการหลักเกณฑ์กำหนด ในบึงประเวศ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ราย</p> <p>- มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมิน มีตัวชี้วัดชัดเจนว่าจะวัดอะไรและวัดด้านใดบ้าง มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับบนลงล่างอย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่กำกับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในความรู้อาชีพ คณะกรรมการและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมและลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร</p>
	<p>๓.๓.๓.๑. การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งในพื้นที่บึงประเวศ</p>	

<p>๓.๕ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๓.๕ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ๒/๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยผ่านกระบวนการให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลให้เกิดความยุติธรรม และนับผลดังกล่าวไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทนตามผลงานในแต่ละบุคคลปฏิบัติ</p>
<p>๓.๖ ดำเนินการจัดทำใบประกาศนียบัตรแก่บุคลากรดีเด่น ที่ทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานให้กับเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ เพื่อเป็นการยกย่องบุคคลซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>๓.๖ ดำเนินการจัดทำใบประกาศนียบัตรแก่บุคลากรดีเด่น ที่ทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานให้กับเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ เพื่อเป็นการยกย่องบุคคลซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>- โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ได้มี การดำเนินการจัดทำประกาศนียบัตรเพื่อมอบให้พนักงานงานเทศบาลที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น จำนวน ๒ ราย ประกอบด้วย นางสาวปวีร์มณี เรืองโรจน์ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล และ นายยวีร์ธรรม ราชกิจนิกุล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ซึ่งเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ได้ดำเนินการประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ ลงในเว็ปไซต์ของเทศบาลเพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณแก่บุคคล ทั้ง ๒ รายดังกล่าวด้วย</p>
<p>๓.๗ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>๓.๗ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- ดำเนินการประสานงานมิให้ส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์เป็นประจำทุกเดือน</p> <p>- จัดให้มีศูนย์สุขภาพประจำบ้านอยู่ที่เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ให้กับบุคลากรได้ใช้สุขภาพอนามัยเบื้องต้น</p> <p>- จัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไม่ทั่วถึงระบบอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการ ทำงานต่างๆ แก่บุคลากร และจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในเวลาที่ เสร็จจากการทำงานให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย</p>

		<p>- จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในโอกาสสำคัญ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีใหม่ การรณรงค์ค่าหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ เป็นต้น</p>
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการ ดำเนินการทางวินัย</p>	<p>๔.๑ ประเทศประชาคมอาเซียนของพื้นที่เทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และพนักงานจ้าง</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำโครงการประชาคมของข้าราชการ - จัดทำประกาศประชาคมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตาม หัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและชี้แจง ลงโทษ</p>
	<p>๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจาก การทุจริต</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำระบายนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจาก การทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน และประชาชนทั่วไปทราบ ตามนโยบายในแต่ละด้าน คือ ด้านความ โปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ความโปร่งใสจากการทุจริตในการ ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานใน หน่วยงานและดำเนินการสื่อสารภายในหน่วยงาน</p>
	<p>๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ตามยุทธศาสตร์ มาตราฐาน แนวทาง โครงการและกิจกรรม</p>

ผู้จัดทำ (ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ) ผู้อนุมัติ (ลงชื่อ)

ร.บ.ปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ลงชื่อ)
 (นาย) ร.บ.ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ (ลงชื่อ)
 (นางสาว) ปลัดเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์

(นาย) พงศ์ศักดิ์ ทาญกสิ์ (ลงชื่อ)
 นาย พงศ์ศักดิ์ ทาญกสิ์

ผลการวิเคราะห์นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรพะงัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเพชรพะงัน อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากร

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลเพชรพะงัน ได้ดำเนินการนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรพะงัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการในแต่ละด้านได้ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

ปัญหา/อุปสรรค

- ด้วยเทศบาลตำบลเพชรพะงัน ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะพะงันซึ่งมีความยากลำบากในการเดินทางด้วยเรือ และใช้เวลาในการเดินทางค่อนข้างมาก ประกอบกับค่าครองชีพค่อนข้างสูงจึงทำให้ไม่ค่อยมีพนักงานเทศบาลสนใจมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ว่างอยู่ในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรพะงัน ทำให้เทศบาลตำบลเพชรพะงันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่างอยู่บ่อยครั้ง และเป็นปัญหาการยกย่องค่าตอบแทนในทางสรรหาบุคคลากรมาทดแทนที่โอนย้ายออกไปเนื่องจากไม่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนพนักงานเทศบาลว่างอยู่บ่อยครั้ง และเป็นการยากลำบากในการเดินทางและค่าครองชีพค่อนข้างสูง ทำให้เทศบาลต้องใช้วิธีการร้องขอใช้บัญชีจาก กสท. ซึ่งบางครั้งใช้ระยะเวลาเป็นปี ทำให้ส่งผลเสียต่อการทำงานขาดความต่อเนื่องและไม่มีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ว่าง รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างก็เช่นกัน เนื่องจากเป็นพื้นที่เกาะและคนที่นี่ไม่ค่อยมีความประสงค์จะมาทำงานราชการเนื่องจากได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าทำให้มีตัวเลือกในการสรรหาที่น้อยบางครั้งที่บุคคลที่มีคุณสมบัติและมีความสามารถตามที่ต้องการหมด และบางตำแหน่งยกต่อการสรรหาคัดเลือกเนื่องจากไม่มีความเหมาะสมโดยตรงตามตำแหน่งที่ระบุเรียกหา

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการเพิ่มเงินค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นการดึงดูดให้บุคคลากรจากอื่นมีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่งและทำงานกับหน่วยงานที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะพะงันซึ่งน่าจะถือเป็นพื้นที่พิเศษ ควรมีการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อกำหนด ที่ให้สิทธิพิเศษซึ่งที่อื่นไม่มีอย่างเช่น เงินเบี้ยกนดรา หรือการได้ระยะเวลาการรับราชการพิเศษ เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นมีความสนใจจะมาทำงานบนพื้นที่เกาะพะงันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในระดับผู้บริหารงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนเป็นอย่างยิ่ง ในส่วนของพนักงานจ้างก็เช่นกันควรให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าปกติเพราะเกาะพะงันเป็นพื้นที่ซึ่งมีค่าครองชีพสูงทำให้ค่าจ้างค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับค่าดำรงชีพตามความเป็นจริง

/๒. ด้านการพัฒนา.....

๒. ด้านการพัฒนา

ปัญหา/อุปสรรค

- ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมักพบปัญหาคือ บุคลากรไม่ยอมไปฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาที่วางไว้เนื่องจากภาระงาน หรือปัญหาด้านครอบครัวทำให้ไม่สามารถเดินทางไปเป็นระยะเวลานานๆได้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้ ทำให้งานยังเกิดข้อบกพร่องเดิมๆ ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางแต่ละครั้งค่อนข้างสูงและระเบียบการเบิกจ่ายยังไม่ครอบคลุมทุกรายการที่ผู้ฝึกอบรมได้จ่ายไปทำให้หากผู้บังคับบัญชามีมุมมองที่แคบเกินไปก็อาจไม่ไปฝึกอบรม และเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์เองไม่ได้มีแนวทางในการจัดฝึกอบรมเองเนื่องจากไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมากพอในการอบรมให้ผู้อื่นได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

- ควรออกระเบียบ ข้อกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่ครอบคลุมในการเบิกจ่ายในการเดินทางไปฝึกอบรม ควรมีการตั้งงบประมาณของเทศบาลในการจัดฝึกอบรมและเชิญวิทยากรจากหน่วยงานต่างๆ เช่น อาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานเฉพาะตำแหน่งที่ต้องการฝึกอบรม หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ให้พัฒนาดียิ่งขึ้นกว่าที่ผ่านมา

๓. ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ปัญหา/อุปสรรค

- ในการรักษาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ มักประสบปัญหาในการที่พนักงานเทศบาลขอโอนย้ายอยู่บ่อยครั้งเนื่องจากปัญหาค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง และพนักงานเทศบาลที่มาดำรงตำแหน่งทดแทนในตำแหน่งที่ว่างก็มักจะเห็นพนักงานเทศบาลที่เพิ่งสอบแข่งขันได้ทำให้ยังไม่สามารถเบิกค่าที่พักได้ ประกอบกับเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ก็ไม่มีบ้านพักไว้รองรับพนักงานเหล่านี้ด้วยทำให้ต้องไปหาเช่าบ้านเองซึ่งราคาบ้านเช่าในพื้นที่อำเภอจะแพงขึ้นค่อนข้างสูง ทำให้เงินเดือนไม่พอใช้จ่าย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาพอครบรอบ ๒ ปี ทำให้มีพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งขอโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่นทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง และขาดบุคลากรที่มีความรู้ในตำแหน่งนั้นๆ มารับช่วงต่อในการดำเนินงาน นอกจากนี้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมักไม่ค่อยเข้าใจถึงสวัสดิการและเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองอย่างเช่นสิทธิในการรักษาพยาบาลว่าครอบคลุมในด้านใดบ้าง หรือความเข้าใจในระบบการลาว่าตนเองมีสิทธิลาประเภทใดบ้างจึงมักจะถามผู้รับผิดชอบอยู่บ่อยครั้งและอุปสรรคในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์บางเครื่องยังไม่รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ๔.๐ เนื่องจากคอมพิวเตอร์บางเครื่องยังเป็นรุ่นเก่าและมีอายุการใช้งานยาวนานมาหลายปีแล้วทำให้ไม่รองรับกับโปรแกรมใหม่ๆที่ต้องเข้าไปดำเนินการกรอกข้อมูล เช่น ระบบสปสข. ระบบการจดทะเบียนพาณิชย์ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นต้น

/ข้อเสนอแนะ.....

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการแก้ไขกฎหมายและหลักเกณฑ์ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุเป็นครั้งแรกสามารถเบิกค่าเช่าบ้าน จากต้นสังกัดได้เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้รับราชการครั้งแรก ในส่วนของเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์เองควรมีการจัดสร้างบ้านพักสำหรับพนักงานเทศบาลที่บรรจุครั้งแรกเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและบ้านพักในพื้นที่อำเภอเกาะพะงันมีกำหนดขึ้นขงยากและมีราคาที่สูงกว่าที่อื่นเนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยว ส่วนเรื่องของของการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างงานการเจ้าหน้าที่ควรมีการจัดทำเป็นคู่มือหรือแผนปฏิบัติการความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ส่วนในเรื่องของอุปกรณ์ และสถานที่ในการทำงานบางอย่างไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปีปัจจุบันนี้ เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ควรดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่ทำงานภายในองค์กรว่ามีความต้องการในด้านใดเพิ่มเติมบ้างเพิ่มจากสภาพแวดล้อมปัจจุบันแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการจัดตั้งงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างในส่วนที่ยังขาดแคลนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการทางจริย

ปัญหา/อุปสรรค

- ในการดำเนินงานภารกิจกรมตามแผนป้องกันกาทุจริตของเทศบาลตำบลเพชรบูรณ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากติดปัญหาด้านระยะเวลาดำเนินการที่ตั้งไว้มีการทับซ้อนกับโครงการอื่นที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการมากกว่าทำให้ต้องข้ามโครงการบางโครงการไปก่อนหรือบางตัวชี้วัดในการวัดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ จริยธรรม และการดำเนินการทางวินัย มักเป็นนามธรรมเกินไปทำให้วัดได้ยากและบุคลากรส่วนหนึ่งไม่เข้าใจและยากในการประเมินของผู้ประเมินด้วยเช่นกันทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่ตรงกับความเป็นจริงมากเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการสอบถามและประสานงานกันภายในหน่วยงานเกี่ยวกับภารกิจกำหนดระยะเวลาการดำเนินการเพื่อให้เกิดการกำหนดระยะเวลาในแต่ละโครงการที่สอดคล้องกัน ควรมีการจัดทำแบบสอบถามถึงความรู้ความเข้าใจของบุคลากรด้านความเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการทางวินัย ไม่ว่าจะเป็นประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานนครูเทศบาล และพนักงานจ้าง , ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต หรือแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงตัวชี้วัดให้มีความเป็นรูปธรรมและวัดผลได้มากยิ่งขึ้นทั้งต่อตัวของผู้ประเมินและผู้ขอรับการประเมินเองก็ตาม