



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลควนขนุน

ที่ พท ๕๒๔๐๑/

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนขนุน

ตามที่ เทศบาลตำบลควนขนุน ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ ไปแล้วนั้น

บัดนี้ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอ้อนนุช อุ่นเสียม)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นางสาววรัญญา อภัยรัตน์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายนิพล พรหมช่วย)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(นายไพรัช ดั่งแก้ว)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

ดาบตำรวจ

(วิทัศน์ ทองพูล)

นายกเทศมนตรีตำบลควนขนุน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลควนขนุน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการ และ แผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากร ๕. เพื่อให้สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง และการใช้ อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความ คุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการ</p>	<p>ดำเนินการตาม ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและ กิจการอันเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลง วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบ ท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓) ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ดำเนินการ ปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการและแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.พัทลุง ๓. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p>	<p>๑. ควรดำเนิน นโยบายการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลควน ขนุน ให้เป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ๒. ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลเป็น ประจำทุกปีเพื่อให้ ข้อมูลการบริหารงาน บุคคลเป็นปัจจุบัน และเพื่อให้เทศบาล สามารถดำเนินการ ปรับปรุง/เพิ่มเติม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตาม ภาระหน้าที่ของ เทศบาล</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ความขนุน และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพัทลุง ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามอัตรากำลังที่ว่าง	๑. ควรให้หน่วยงานภายในองค์กรวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามมติเห็นชอบของ ก.ท.จ.พัทลุง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การสรรหาคนดีคนเก่ง ๔.๑ กิจกรรมมอบใบ ประกาศนียบัตร	๑. เพื่อเป็นการยกย่องพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เพื่อยกย่องและแสดงความ ยินดีกับพนักงานเทศบาลที่สอบ ผ่านสายงานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ได้รับการสนับสนุนให้ เข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ได้รับการยกย่องให้ เป็นพนักงานดีเด่นที่ สอบผ่านสายงาน ผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย คือ ๑. นายวิชชุด ไซตสิริ ภัก ๒. น.ส.สวีณา ทองศรี นุ่น ๓. น.ส.สุพรรณษา คงเพชร	สำหรับประเภท พนักงานที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นควรนำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานมาใช้ใน การประกอบการ พิจารณาคัดเลือกใน รูปแบบของ คณะกรรมการและ รายงานให้ นายกเทศมนตรีทราบ เพื่อจัดทำเป็น ประกาศยกย่องของ เทศบาลต่อไป
๕. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้า รับการฝึกอบรมในหลักสูตรความ พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้า รับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานแต่ละ ตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้า รับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานเทศบาล ได้รับการอนุมัติให้เข้า รับการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน หลักสูตร ความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ ละตำแหน่ง และ หลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบตามความ ประสงค์ร้อยละ ๙๐	พนักงานเทศบาลเข้า รับการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ ๒๕ หลักสูตร/โครงการ จำนวน ๓๔ ราย	เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา (COVID-๑๙) ทั่ว ประเทศโดยเฉพาะ ในจังหวัดพัทลุงในปีที่ ผ่านทำให้เทศบาล ไม่สามารถดำเนินการ จัดอบรมภายในได้ และไม่สามารถอนุมัติ ให้พนักงานเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรม จากภายนอกได้ เท่าที่ควร
๖. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล ให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการประเมินผล งานและได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งในสาย งานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือก หรือการสอบคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งใน สายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย คือ ๑. นายวิชชุด ไซตสิริ ภัก ๒. น.ส.สวีณา ทองศรี นุ่น ๓. น.ส.สุพรรณษา คง เพชร	ควรดำเนินการ ตรวจสอบคุณสมบัติ ของผู้ประเมินผลงาน ให้เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การวางแผนกำลังคน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลควนขนุน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ไม่ทันตามความต้องการ ใช้งานในตำแหน่งที่ต้องการ เกิดจากเจ้าหน้าที่ไม่ทราบล่วงหน้าว่าบุคลากรมีความประสงค์จะขอลาออก หรือแม้บุคคลที่ต้องการลาออกจะแจ้งงานบุคคลก่อน ล่วงหน้า ๓๐ วัน แล้ว แต่ระยะเวลาและขั้นตอน ของการปฏิบัติงานเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ก็ไม่สามารถดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งได้ทันตาม ความต้องการใช้งานของหน่วยงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- กำหนดระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรให้มีขั้นตอนสั้นกว่าเดิมโดยเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน บุคลากรศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานบุคคล หรือสอบถามข้อมูลที่ไม่เข้าใจจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผลการจัดทำคำรับรอง การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนัก/กองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่ เป็นไปตามความประสงค์ทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมีความยุติธรรมมากที่สุด

๔. การสรรหาคนเก่งคนดี

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ไม่มี-

๕. การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- เนื่องจากหน่วยงานมีงบประมาณที่จำกัด ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ไม่มี-

สรุปแสดงรายละเอียดของการดำเนินโครงการที่งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	โครงการ	วันที่ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วม/ งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้าง	วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕	- จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ๗๐ คน - งบประมาณที่ใช้ ๒,๒๐๐ บาท	งานการเจ้าหน้าที่
รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น				๒,๒๐๐

สรุปข้อมูลสถิติการเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๕

จำนวนบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา กับ หน่วยงานภายนอก	ผู้บริหาร ท้องถิ่น (คน)	สมาชิก สภา เทศบาล (คน)	พนักงาน เทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	จำนวน คำสั่งไป ราชการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๑	๑๑	-	-	๓๓