



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลควนขนุน

ที่ พท ๕๒๔๐๑/

วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนขนุน

ตามที่ เทศบาลตำบลควนขนุน ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ ไปแล้วนั้น

บัดนี้ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอนนุช อุ่นเสียม)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นางสาววธัญญา อภัยรัตน์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายนิพล พรหมช่วย)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(นายไพรัช ดั่งแก้ว)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

ดาบตำรวจ

(วิทัศน์ ทองพูล)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลควนขนุน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

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 กิจการอื่นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลง วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (แบบ ท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่มท ๐๘๐๔.๒/ 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	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลควนขนุน และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามอัตรากำลังที่ว่างจำนวน ๓ ราย คือ ๑. นางธมลญาณ์ ด้วงแก้ว ๒. นางกรุณา ทิพย์โสธร ๓. นายอานนท์ กิตยากาญจนกุล	๑. ควรให้หน่วยงานภายในองค์กรวิเคราะห์ทำงานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง 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 ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔. การสรรหาคณะบดีคนเก่ง ๔.๑ กิจกรรมมอบใบประกาศนียบัตร	๑. เพื่อเป็นการยกย่องพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. เพื่อยกย่องและแสดงความยินดีกับพนักงานเทศบาลที่สอบผ่านสายงานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ได้รับการยกย่องให้เป็นพนักงานดีเด่นที่สอบผ่านสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย คือ ๑. น.ส.สวีณา ทองศรีนุ่น	สำหรับประเภทพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นควรนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประกอบการพิจารณาคัดเลือกในรูปแบบของคณะกรรมการและรายงานให้นายกเทศมนตรีทราบเพื่อจัดทำเป็นประกาศยกย่องของเทศบาลต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p>	<p>พนักงานเทศบาลได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบตามความประสงค์ร้อยละ ๙๐</p>	<p>พนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๒๕ หลักสูตร/โครงการ จำนวน ๓๔ ราย</p>	<p>เนื่องจากสถานการณ์ทางการเงินของเทศบาลตำบลควนขนุน ซึ่งมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลควนขนุน ทำให้เทศบาลไม่สามารถดำเนินการจัดอบรมภายในได้ และไม่สามารถอนุมัติให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมจากภายนอกได้เท่าที่ควร</p>
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร</p>	<p>พนักงานเทศบาลได้รับการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย คือ</p> <p>๑. น.ส.สวีมา ทองศรีนุ่น</p>	<p>ควรดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประเมินผลงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การวางแผนกำลังคน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลควนขนุน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลควนขนุน มีอัตราตำแหน่งที่จำกัด ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ขึ้นใหม่ เนื่องจากมีปัญหาด้านงบประมาณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่มีอยู่จำกัด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ไม่มี -

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผลการจัดทำคำรับรอง การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนัก/กองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์ทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

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-