



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลศาลาด่าน

ที่ กบ ๕๓๔๐๑/๕๒๐

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศาลาด่าน

ตามที่ เทศบาลตำบลศาลาด่าน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ สำนักปลัดเทศบาลตำบลศาลาด่าน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดประกอบตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวธัญญลักษณ์ ประดิษฐ์พรกุล)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายอนันต์ แดงกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายยศตัญญ์ หมาดเส็น)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลศาลาด่าน

(นายพงศสวัสดิ์ ดำรงอ่องตระกูล)

นายกเทศมนตรีตำบลศาลาด่าน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลศาลาด่าน อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๑.ด้านการสรรหา</p> <p>- การจัดทำแผน อัตรากำลังคน สามปี</p>	<p>๑. เพื่อการคาดคะเน กำลังแรงงานให้ เหมาะสมกับงานและระยะเวลา โดยคำนึงถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถตามตำแหน่ง นั้นๆ</p> <p>๒. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์ ในแต่ละด้านขององค์กร เช่น ด้านการบรรหาร และด้านอื่นๆ</p> <p>๓. เพื่อให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรมีความเข้าใจ ในกรอบและแผนอัตรากำลังคน สำหรับเตรียม หามาตรการรองรับ และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ อัตรากำลัง แรงงานในอนาคต</p> <p>๔. เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพ ของทรัพยากรบุคคลใน หน่วยงานต่างๆ ภายใน องค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยง ไปถึงการเกลี่ยกำลังคน ระหว่างหน่วยงานในอนาคต</p>	<p>๑. ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของ เทศบาล</p>	<p>- การวิเคราะห์อัตรากำลัง เป็นกิจกรรมหนึ่งใน กระบวนการวางแผนกำลังคนเพื่อคำนวณ กำลังคนที่เหมาะสมที่จะใช้งานตามแผนงานของ องค์กรและเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทบทวน ตรวจสอบกำลังคนที่ องค์กรมีในปัจจุบันว่ามี ความเหมาะสมหรือไม่</p> <p>- ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังเพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่ เพื่อบริการรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้อง กับส่วนราชการในปัจจุบัน การวิเคราะห์งาน การ เตรียมการรับข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการ และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>โดย มีการการปรับปรุงเป็นอัตรากำลังสามปี คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง จพง.สาธารณสุขเพิ่ม ๑ อัตรา และ หน.ฝ่ายบริหารงาน การศึกษา ๑ อัตรา - ยุบเลิกตำแหน่งสถาปนิก ๑ อัตรา - ยุบเลิกตำแหน่ง ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา และ ผช.จพง.ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา 	

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>- การสรรหา ตำแหน่งว่าง การบรรจุแต่งตั้ง การโอน รับโอน การย้าย</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ๒. เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะ เฉพาะกับตำแหน่งงานนั้นๆ</p>	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สรรหาพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอน ย้าย</p>	<p>มีพนักงานเทศบาล ได้รับการ <u>บรรจุแต่งตั้งใหม่ จำนวน ๔ อัตรา</u> ได้แก่ นายกรวิชญ์ ไชยแป้น ตำแหน่ง จพง.เทคนิค ระดับปฏิบัติงาน น.ส.พิมพ์รวิ ชักเกษตรสิน ตำแหน่ง จพง.พัสดุ ระดับปฏิบัติงาน น.ส.สุพรรณษา กลิ่นเมือง ตำแหน่ง จพง.พัสดุ ระดับปฏิบัติงาน ว่าที่ร้อยตรีหญิง สัจพร ใจดี ตำแหน่ง จพง.เทคนิค ระดับปฏิบัติงาน นายสรวิศ ชูศักดิ์ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย น.ส.เอสรา รัตกรระจ่าง ตำแหน่ง จพง.ธุรการ ระดับปฏิบัติงาน นายรณชัย ฤกษ์ดี ตำแหน่ง จพง.พัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน น.ส.ธนิศา ศาราบรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข <u>ย้ายเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๒ ราย</u> ได้แก่ น.ส.มารีเยะ สันมาแอะ ไปดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง จพง.การเงินและบัญชี กองศึกษา นายวิรุฒ กลิคุณ ไปดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ชำนาญการ</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p><u>รับโอน จำนวน ๖ ราย</u> ได้แก่</p> <p>นางขวัญใจ พงศ์รัตน์ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล น.ส.สุดารัตน์ สุขรักษา ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง นายยศदनัย หมาดเส้น ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล น.ศ.รินทร์ลนา สันมาแอ ตำแหน่ง จพง.ธุรการ น.ส.วิชรารวสี แก้วปึกษา ตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยว นายอำนาจ สงบุตร ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล</p> <p><u>ให้โอน จำนวน ๕ ราย</u> ได้แก่</p> <p>นายอำนาจ สงบุตร ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง น.ส.วิชารี ทับทิม ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ น.ส.เยาวลักษณ์ พรหมศรี ตำแหน่ง จพง.จัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน นางขวัญใจ พงศ์รัตน์ รองปลัดเทศบาล ต้น นายกิตติศักดิ์ หิรัญ ปลัดเทศบาล ระดับกลาง</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๒. ด้านการพัฒนา - การพัฒนา บุคลากร	๑. การนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับ เทศบาลตำบลศาลาด่าน ๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิด และพัฒนาตนเอง ๓. เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๓. ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาล ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- มีการดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ตามสายงานใน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร มีพนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม - มีวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนา บุคลากร - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากร เข้ารับราชการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความตามสายงาน - หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	
- การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานได้หรือไม่ ดีกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ทำได้เกิน หรือขาดจากลักษณะงานมาตรฐาน และอาจ ทำให้เห็นจุดเด่นของพนักงานแต่ละคนได้มาก ขึ้น รวมถึงจุดด้อยด้วย เช่นกัน ๒. เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๑ มี.ค.๖๕	- การประเมินที่เป็นตัวเลข ชัดได้ชัดเจน หรือแม้แต่ การขาด ลา มาสาย นั้น เป็นการ ประเมินที่อ่อนไหว และเสี่ยงต่อการเกิดปัญหา มากที่สุด สิ่งที่สำคัญที่สุดในการส่วนนี้ก็คือ ความยุติธรรม และ ไม่มีอคติ ต่อ ผู้ถูกประเมิน นอกจากนี้ผู้ทำการประเมินแล้ว นักทรัพยากร บุคคล เองก็ควรจะเป็นตัวกลางในการตรวจเช็ค	

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
	<p>๓. เพื่อปรับฐานเงินเดือนหรือพิจารณาโบนัส ซึ่งมันสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใน การทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่ม ประสิทธิผลของงานได้เช่นกัน</p> <p>๔. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หากไม่มีการประเมินผลการทำงานเราอาจไม่รู้ ว่าความสามารถของแต่ละคนนั้นเป็นอย่างไร แต่เมื่อเห็นผลแล้วก็จะยิ่งช่วยกระตุ้นการ พัฒนาศักยภาพให้สูงยิ่งขึ้นต่อไปได้อีกด้วย</p> <p>๕. เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น เมื่อผู้ ได้รับการประเมินได้ทราบถึงจุดบกพร่องใน การทำงานของตัวเองที่สะท้อนมาในผลการ ประเมิน ก็จะสามารถนำจุดด้อยนั้น ไปพัฒนา ปรับปรุง เพื่อแก้ไขได้ต่อไป</p>	<p>ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	<p>ข้อมูล ตรวจสอบข้อเท็จจริงควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ เกิดความยุติธรรมในการบวการประเมินผลนี้ให้ มากที่สุดหรือถ้าเป็นหน้าที่ของนักทรัพยากร บุคคลเอง ก็ต้องกระทำอย่างรอบคอบระมัดระวัง และเป็นกลางที่สุด เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนนี้ สามารถสร้างปัญหาใหญ่ในการทำงานได้เช่นกัน</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๓. <u>ด้านการจัด รักษาไว้ แรงจูงใจ</u></p>	<p>๑. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>- หน่วยงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	
<p>๔. <u>การส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัย</u></p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำที่ขัดต่อหลักจริยธรรมอันจะนำมาซึ่งกระทำผิดวินัยและอาจ</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ ถึงหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงาน</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
	ต้องลงโทษทางวินัย ส่งผลกระทบต่อ ผู้ปฏิบัติงาน	๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง		

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ช่วงไตรมาสที่ ๑-๒ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - ๒๐๑๙ (covid - ๑๙) ยังไม่คลี่คลาย ส่งผลให้รัฐบาลมีการประกาศให้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๔๘ เพื่อกำหนดมาตรการต่างๆ ในการป้องกันมิให้เกิดการแพร่ระบาดของโรค ในการนี้ หน่วยงานราชการ จึงไม่อาจเข้าร่วมการฝึกอบรม หรือ การสัมมนาได้ ในหลายหลักสูตรต้องมีการยกเลิกการอบรมการพัฒนาบุคลากรจึงมาดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ ๓-๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทำให้บางส่วนไปสามารถดำเนินการได้ทัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

เนื่องจาก ต้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ยังคงมีการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา - ๒๐๑๙ (covid - ๑๙) และสถานการณ์ยังคงมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่องในหลายพื้นที่ หน่วยงานจึงนำวิธีการจัดอบรม เข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ ในหลักสูตรที่จำเป็นเร่งด่วน

(ลงชื่อ).....

(นายอนันต์ แดงกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นายยศตัญญู หมาดเส้น)

รองปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....

(นางสาวธัญญลักษณ์ ประดิษฐ์พชรกุล)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....

(นายพงศ์สวัสดิ์ ดำรงอ่องตระกูล)

นายกเทศมนตรีตำบลศาลาด่าน