

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ การทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	-ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย	-มีการปรับปรุงอัตราแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้ทันและเหมาะสมกับปริมาณงานที่มี
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน พนักงานเทศบาลจำนวน ๒ อัตรา ๑. เจ้าพนักงานพัสดุเทศบาล(ปง./ชง) ๒. นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) -ดำเนินการย้ายพนักงานเทศบาล ๑ อัตรา ๑.นิติกร
	๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน พนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา ๑.ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๒.ตำแหน่งนิติกร(ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๓.ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๔.ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๕.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๑ ตำแหน่ง ๖.ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ๑ ตำแหน่ง ๗.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ(ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๘.ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
2. ด้านการพัฒนา	2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564-2566 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	2.2 กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร
	2.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	- ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	2.4 ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	2.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน
3. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	3.2 ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ และเสร็จที่กำหนดไว้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	3.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	3.4 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ 1/2565 และครั้งที่ 2/2565 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนเทศบาล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
	3.5 ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณะชน	- ปีละ 2 ครั้ง
	3.6 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	4.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>4.2 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p>
	<p>4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2564-2565</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน</p>

แบบสรุปการได้รับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	พนักงานเทศบาล		หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	วัน/เดือน/ปี	สถานที่ฝึกอบรม
๑	นายชวลิต หวังที่ซอบ	ปลัดเทศบาล	การจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายเงินงบประมาณของเทศบาลอย่างไร ให้รวดเร็วปลอดภัยและเป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการ	๓-๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ห้องประชุมไกรสร เทศบาลบ้านเขี้ยวหลาน ตำบลเขาพัง อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒	นายวานิช พุกษวานิช	รองปลัดเทศบาล	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร ตามประกาศ ก.ถ. เรื่องการบริหารงานบุคคล	๑๑-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	โรงแรมบีพีแกรนด์ทาวเวอร์ อำเภอกาตใหญ่ จังหวัดสงขลา
๓	นายสุธีร์วัฒน์ รั้งสีมันตุชาติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร	๑๖-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	โรงแรมวังใต้ อำเภอมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๔	นายพงษ์ศักดิ์ แบนเพชร	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำข้อมูลขอรับงบประมาณเงินอุดหนุนด้านการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๗๐) รุ่นที่ ๕	๔-๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	โรงแรมวังใต้ อำเภอมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	พนักงานเทศบาล		หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	วัน/เดือน/ปี	สถานที่ฝึกอบรม
๕	นางสาวกิตติมา เสือเปีย	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการงานทางและสะพานสำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านการควบคุมการก่อสร้างทางและสะพาน รุ่นที่ ๓/๒๕๖๕ เรื่อง การควบคุมการก่อสร้างทางและสะพาน	๑๗-๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕	โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๖	นางโสภา ปริบูรณ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและกรณีศึกษาข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นแลสมาชิกสภาท้องถิ่น	๒๕-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	โรงแรมรอยัล ซิตี บางพลัด กรุงเทพมหานคร
ลูกจ้างประจำ					
๑	นายทรศนะ เมธากิตตินันท์	ผู้ช่วยช่าง	การจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายเงินงบประมาณของเทศบาลอย่างไรให้รวดเร็วปลอดภัยและเป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการ	๓-๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ห้องประชุมไกรสรเทศบาลบ้านเขี้ยวหลานตำบลเขาพัง อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	พนักงานเทศบาล	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	วัน/เดือน/ปี	สถานที่ฝึกอบรม	
<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านนา</u>					
๑	นางวราณี สุภาตรี	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	<p>-หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>-การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ พ.ศ.๒๕๖๑ วิเคราะห์ตัวชี้วัดและจัดทำเอกสารประกอบตัวชี้วัด ๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด การดำเนินงาน (PLC) on-line การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID PLAN และขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลงานครู ตามหนังสือ ว ๔๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>-๔-๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>-๒๔-๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>	<p>-โรงแรมเคพาร์ค อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี</p> <p>-โรงแรมบีพีแกรนด์ทาวเวอร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา</p>
๒	นางสาวพงษ์สุดา ชัยเจริญ	พนักงานจ้างทั่วไป	การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเตรียมความพร้อมรับการตรวจสอบการเงินของสถานศึกษา รุ่นที่ ๕	<p>๔-๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p>โรงแรมวังใต้ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	

แบบสรุปรายการแต่งตั้ง โยกย้าย พนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง/โยกย้าย	หมายเหตุ
๑	นางสาวจิตรสุดา สุขสงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๒	นางสาวสุภาวดี พรหมบุตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๓	นางสาวสมาพร บัวศรี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๔	นายอาทิตย์เทพ นวลเศษ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕	
๕	นายอุดมพงษ์ รื่นพานิช	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๖	นายวานิช พุกชวานิช	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๗	นางสาวนันทนา จาระนุ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๘	นายธีระยุทธ ศรีอมร	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๙	นายคมสัน นิลบลโสภา	นิติกร ระดับปฏิบัติการ	๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑๐	นางสาวบุปผา ไทยเกิด	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑๑	นายณรงค์ สระโร	นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ	๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑๒	นายรัตนพงศ์ นวลปลื้ม	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑๓	นางวารณี สุภาตรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา	๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑๔	นายณัฐสิทธิ์ ขวัญม่วง	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	

สรุป

ปีพ.ศ. ๒๕๖๕ มีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้ง/โยกย้าย จำนวน ๑๔ ราย

ปัญหา/อุปสรรคการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์
๒. ไม่มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมด้านต่างๆ ส่งผลให้การดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ อาจไม่ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อเกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว
๒. ควรสนับสนุนส่งเสริม และจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อเหตุการณ์