



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐-๓๗๖๓-๙๗๔๕ ต่อ ๑๐๑

ที่ สป ๗๖๘/๒๕๖๕

วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง (ผ่านปลัดเทศบาล/หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)

ตามที่เทศบาลตำบลท่าช้างได้ประกาศใช้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง นั้น

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจินตนา เอี่ยมเทียน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นางสาวศศิรินทร์ โทนทอง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

(นางสาวรัตนาภรณ์ เพิ่มทวี)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง

ความเห็นของนายกเทศมนตรี.....

(นายปิยะวัฒน์ บุญวิบูลวัฒน์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
แนบท้ายบันทึกข้อความ ที่ สป ๗๖๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผน อัตราจ้าง</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้รองรับภารกิจของหน่วยงาน และปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลตำบลท่าช้าง ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>๑. ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง เรื่อง ประกาศใช้ แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๒ ยุบเลิก ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา)</p> <p>๒. ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง เรื่อง ประกาศใช้ แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๓ ปรับปรุง ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ เป็นนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างมีโครงสร้างส่วนราชการภายในยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีจำนวนมาก หลายหลายและซับซ้อน และยังมิขอจำกัดด้านระบบงานและระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. กรอบอัตราจ้างของเทศบาลยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรให้การปฏิบัติงาน</p> <p>๓. การเพิ่มกรอบอัตราจ้างไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูง</p> <p>๔. การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้ง ไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือการรับช่วงปฏิบัติงานต่อไม่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ควรดำเนินการศึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลท่าช้าง</p> <p>๒. ควรดำเนินการทบทวนกรอบอัตราจ้าง เพื่อปรับปรุงกรอบอัตราจ้างให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดองค์กร</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรากว้างได้อย่างต่อเนื่อง</p>

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์	ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง</p>	<p>ดำเนินการตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑. ขอเชิญผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ</p> <p>๒. ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (สายงานผู้ปฏิบัติ)</p> <p>๓. ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง เรื่อง รับโอนพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง (สายงานผู้บริหาร) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการกองการศึกษา</p> <p>๔. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อดำเนินการสรรหา</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างมีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล (ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ) ว่างหลายอัตรา</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างเทศบาลฯ ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) แล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลตำบลท่าแห่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เทศบาลตำบลท่าช้างได้ประกาศรับโอน (ย้าย) ภายใน ๖๐ วันแล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ทำให้ต้องรายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา แต่เนื่องจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหามีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว จึงทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง</p>	<p>๑. ควรดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง ว่ายังมีควมจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และปริมาณงานหรือไม่ เพื่อดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีควมจำเป็นแล้ว</p>	

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๓ โครงการ</p> <p>๒. จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ หลักสูตร จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๑ ของพนักงานทั้งหมด</p> <p>๓. มีการดำเนินการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ KM</p> <p>๔. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ e-Learning เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างยังขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการทักษะดิจิทัลในกาพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรไม่รายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรที่ ๒. บุคลากรไม่รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ</p> <p>๓. ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน การทำางาน ถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ KM อย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด-๑๙ ทำให้เป็นอุปสรรคในการส่งบุคลากรในสังกัดไปอบรม</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างควรจัดโครงการฝึกอบรมเฉพาะด้านของบุคลากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ และความรู้ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ควรมีมาตรการกำกับให้บุคลากรรายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้มอบหมายให้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๓. เทศบาลตำบลท่าช้าง ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ KM อย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. ควรปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมมาเป็นการอบรมผ่านระบบออนไลน์หรือเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)</p>

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ผลการดำเนินการตามนโยบาย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานเทศบาลผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย ๑.๑ น.ส.สุมาลี สิทธิโชติโกคิน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. ย้ายพนักงานเทศบาลสายงานประเภททั่วไปเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ โดยผลของการสอบคัดเลือก จำนวน ๒ ราย ๒.๑ น.ส.จินตนา เอี่ยมเทียน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๒.๒ น.ส.ธัญนุชา ทิรัญถาวร แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ ๓. ประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ ราย ๓.๑ น.ส.ณัฐธา สุชาติโนบล ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ๔. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๕. ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) 	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>๑. จากการจัดสอบสายบริหารพบว่า ผลคะแนนการสอบสรรหาสายงานผู้บริหารเกิดความผิดพลาดเนื่องจากโปรแกรมจัดพิมพ์ข้อสอบคลาดเคลื่อน ทำให้ผู้เข้าสอบได้รับผลกระทบบนเรื่องคะแนนสอบและระยะเวลาในการแต่งตั้ง</p> <p>๒. ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) ยังไม่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ๑๐๐%</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการดำเนินการตรวจสอบข้อสอบใหม่ทั้งหมด ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านเรียงตามผลคะแนนใหม่ และเรียกบรรจุผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒. ควรดำเนินการตรวจข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) และแก้ไขส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	
		ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าซ่าง โดยยึดหลักผลงานและสมรรถนะ</p> <p>๒. เทศบาลตำบลท่าซ่างดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำบลท่าซ่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๕)</p> <p>ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)</p>	<p>๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ยังมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามขั้นตอน</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>๑. ควรดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามขั้นตอนมากขึ้น</p> <p>๒. ควรจัดให้มีการอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์	ข้อเสนอแนะ
<p>๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>ผลการดำเนินการตามนโยบาย</p> <p>๑. จัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>๑.๑ โครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการบริหารจัดการงานองค์กรเทศบาล ของสันนิบาตเทศบาลจังหวัดนครนายก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ โครงการจัดการแข่งขันกีฬาसनินิบาตเทศบาลจังหวัดนครนายกสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>๑.๓ โครงการพัฒนาเรียนรู้วิถีชีวิตใหม่ New Normal และการปรับตัวในภาวะโควิด-๑๙ ร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลท่าช้าง</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงาน</p> <p>๔. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</p> <p>๕. ดำเนินการจัดระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ เช่น สิทธิรักษาพยาบาล ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าตอบแทนการเดินทางไปราชการ สิทธิการลาต่าง ๆ เป็นต้น</p>	<p>๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากพื้นที่มีจำกัด ทำให้ห้องทำงานคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งอุปกรณ์ที่ใช้จัดเก็บเอกสารมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. ควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับจัดเก็บเอกสารเป็นการเฉพาะ</p>

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์
<p>๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย</p>	<p>ผลการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีลักษณะที่พึงประสงค์คือ I AM READY</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ดำเนินการโครงการฝึกอบรมสัมมนาวิชาการอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้เสริมสร้างการปฏิบัติราชการท้องถิ่นยุคใหม่ New Normal ภาครัฐ โปร่งใสปลอดจากการทุจริต ๓. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับความโปร่งใส พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๔. ดำเนินการประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ๕. จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และการรักษาราชการแทน ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลท่าช้าง มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร เช่น การเข้าแถวเคารพธงชาติ กิจกรรมทำความสะอาด ๕ส กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมทางพุทธศาสนา เป็นต้น 	<p>เทศบาลตำบลท่าช้าง ยังขาดระบบการยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ให้ทำประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรมีระบบการยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ให้