



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลพินนา

ที่ สน ๕๔๓๐๑ / - วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพินนา

ตามที่ เทศบาลตำบลพินนา ได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลพินนา เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยในประกาศนั้น ได้กำหนดนโยบายไว้ทั้งหมด ๖ ด้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และมาตรการในการนโยบายกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน
๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

จากแนวทางที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๖ ด้าน นั้น งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้ทำการวิเคราะห์แล้วจึงทำการสรุปแนวทางการดำเนินงานในแต่ละด้านเพื่อนำไปปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่ได้กำหนดไว้ดังรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวนิภา เสงงาม)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบตามที่เสนอใน ๒๖๕ ขอความเห็นที่ในทางใดก็ตามทุกกรณี



(นางสาวกรวรรณ พรหมศิริ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล



(นายไกรทอง นามกาสา)
ปลัดเทศบาลตำบลพินนา

ความเห็นของนายกเทศมนตรี



ร้อยตำรวจตรี

(สุรพล สุวรรณเขต)
นายกเทศมนตรีตำบลพินนา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน												
1.ด้านวิเคราะห์ อัตรากำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	-ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากไม่ใช่ช่วงที่จะ ดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี												
2.ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	-การสรรหาและคัดเลือก ตำแหน่งผู้บริหาร ของเทศบาล -การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ - การรับโอน(ย้าย)	- มีการดำเนินการสายงานผู้บริหารของเทศบาลที่ว่าง(ให้ กรมฯสรรหาดำแหน่งที่ว่าง) จำนวน 6 ตำแหน่ง 1.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข 2.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ 3.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 4.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา 5.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 6.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร -ได้รับการจัดสรรตำแหน่งที่ร้องขอ จากคณะกรรมการ กลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ใน ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ ราย นางสาวอริสา ใจเชื้อ - รับโอน พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ระดับ ปฏิบัติการ) -รับโอน พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู (ค.ศ.3)												
3.ด้านการบริหารผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างทุกคน จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565 ผลดังนี้ <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับการ ประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td><td align="center">3</td><td align="center">0</td></tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td><td align="center">17</td><td align="center">8</td></tr> <tr> <td>ระดับดี</td><td align="center">0</td><td align="center">13</td></tr> </tbody> </table>	ระดับการ ประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	3	0	ระดับดีมาก	17	8	ระดับดี	0	13
ระดับการ ประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)												
ระดับดีเด่น	3	0												
ระดับดีมาก	17	8												
ระดับดี	0	13												

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน												
		ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2565 <table border="1"> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td><td>19</td><td>15</td></tr> <tr> <td>ระดับดี</td><td>0</td><td>6</td></tr> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	1	0	ระดับดีมาก	19	15	ระดับดี	0	6
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)												
ระดับดีเด่น	1	0												
ระดับดีมาก	19	15												
ระดับดี	0	6												
4.ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทคโนโลยีสารสนเทศ	-ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของพนักงานเทศบาล	- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลของพนักงานเทศบาลที่เชื่อมข้อมูลกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน โดยมี นางสาวนิภา เสงงาม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นผู้รับผิดชอบ												
5. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	- จัดให้มีบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น -การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเทศบาลตำบลพินนา	- เทศบาลตำบลพินนา มีการนำส่งเงินเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกปี - พนักงานเทศบาลมีเงินสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิก ดังนี้ <u>กรณีเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล จำนวน 11 ราย</u> 1.ร.ต.ต.สุรพล สุวรรณเขต 2.นายสมบัติ ไชยเลิศ 3.น.ส.จุฬาลักษณ์ วงศ์ประทุม 4.นายชูชาติ ใจชื่อ 5.นางvimรัตน์ พลเศษ 6.นายศุภชัย โคตรปัญญา 7.นายชัยยา ไชยรบ 8.ส.อ.ธนากร เพชรวิชัย 9.นายปิยะนัณฑ์ โสมชัย 10.น.ส.อรสุดา จำปาหอม 11.นายธีรเดช จำปาอ่อน												

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	- จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	<u>กรณีโอน(ย้าย) จำนวน 1 ราย</u> 1.น.ส. เปมิกา อินทรจัน <u>กรณีไฟไหม้บ้าน จำนวน 1 ราย</u> 1.นายวิสัย จะตันพงษ์ - เทศบาลตำบลพินนา จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีสิทธิ์เบิก ดังนี้ 1.นางจุฬาลักษณ์ วงศ์ประทุม นักจัดการงานทั่วไป จำนวนบุตร 2 คน 2.นางธนาพร สุขเสนา นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวนบุตร 1 คน 3.นางสาวลัทธิ อ่อนแก้ว เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี จำนวนบุตร 2 คน 4.นายจ๋านงค์ เมรี ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวนบุตร 2 คน 5.น.ส.ณัฐณิสา เริ่มรักษ์ นายช่างโยธา จำนวนบุตร 1 คน 6.นายธนภัทร ทิพชาติ หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม จำนวนบุตร 2 คน 7.นางดารารัตน์ มาตขาว ครู จำนวนบุตร 1 คน 8.นางศิริดา สุวรรณเขต ครู จำนวนบุตร 2 คน 9.นางนิภาวรรณ พรหมกุล ครู จำนวนบุตร 1 คน 10.นางเบญรัตน์ วรรณรอด ครู จำนวนบุตร 1 คน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	- จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน - จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง - จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่มีระเบียบกำหนดให้จ่าย	- เทศบาลตำบลพินนา จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานเทศบาล มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน 7 ราย ดังนี้ 1.นางสาวกรวรรณ พรหมศิริ 2.นางวิมลรัตน์ พลเศษ 3.ส.อ.ชนากร เพชรวิชัย 4.นางสาวลักษณ อ่อนแก้ว 5.นางสาวณัฐณิสา เริ่มรักษ์ 6.นางจรรยาภ งามะพันธ์ 7.นายสิงห์เดี๋ยว แก้วคำศรี - เทศบาลตำบลพินนา จัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของพนักงานเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2558 - เทศบาลตำบลพินนา จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานเทศบาลในสายงานผู้บริหาร จำนวน 10 ตำแหน่ง ดังนี้ 1.ตำแหน่งปลัดเทศบาล 2.ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล 3.ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 4.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง 5.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง 6.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม 7.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา 8.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร 9.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ 10.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	-จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล ในสายงานผู้ปฏิบัติในตำแหน่งที่มีระเบียบกำหนดให้จ่าย -จัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	-เทศบาลตำบลพินนา จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานเทศบาล ในสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 1 รายคือ 1.ตำแหน่งนิติกร - เทศบาลตำบลพินนา จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานพนักงานในสังกัด
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	- จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาลให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ -จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน -การแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร	- มีการจัดทำกิจกรรม 5 ส. และ Big cleaning day ในสำนักงานอยู่เป็นระยะๆ -มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็นระยะๆ -จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำทุกต้นเดือน -จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกเดือน -จัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ปีละ 1 ครั้ง

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพินนา จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต้องได้รับพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรบ้าง ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลพินนา