



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลพะโต๊ะ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร  
ที่ ชพ ๕๒๗๐๑/ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕  
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ

ตามที่เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักเกณฑ์และนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่าน ตามแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ ภายใต้กรอบที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินและการให้คุณให้โทษรวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ จึงรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาว

(นางสาวสารีย์ เรืองเกตุ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

Amj

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลพะโต๊ะ อำเภอยะโฮิน จังหวัดชุมพร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เพื่อให้มีบุคลากรครบตามแผนอัตรากำลังและมีผู้ปฏิบัติงานครบตามหลักโครงสร้างการแบ่งงาน ๒. เพื่อให้ได้คนเก่ง คนที่มีศักยภาพและความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน / ย้ายมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างพนักงานเทศบาล ๒. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไปยัง กสท. เพื่อเรียกบรรจุผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ๓. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากพนักงานจ้างลาออกไปประกอบอาชีพอื่นและศึกษาต่อ</p>	<p>จำนวน ๓ ตำแหน่ง</p> <p>จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p>	<p>๑. จำนวนผู้ผ่านการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้มีน้อยกว่าตำแหน่งว่าง ๒. บุคคลที่ผ่านการเลือกสรรในตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นคนนอกพื้นที่ ทำให้มีอุปสรรคต่อการเดินทาง</p>	<p>๑. ให้ท้องถิ่นเป็นดำเนินการสอบแข่งขันเอง ๒. จัดหาบ้านพักสำหรับบุคลากรของเทศบาล</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติ	ปัญหา/อุปสรรค/	ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. ร้องขอต่อ กสท. เพื่อสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ขาดแคลน</p> <p>๒. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>๓. สรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้</p> <p>๓. การต่อสัญญาจ้าง</p>	<p>๑. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จำนวน ๓ ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ กทจ. กำหนด</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ กทจ. กำหนด</p> <p>๓. ดำเนินการต่อสัญญาจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ กทจ. กำหนด</p>	<p>มาบรรจุจำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>มีผู้ผ่านการเลือกสรรจำนวน ๒ คน</p> <p>ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างจำนวน ๒๕ ราย</p>	<p>ผู้สอบแข่งขันได้มีไม่เพียงพอ</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>จัดสอบแข่งขันใหม่เพิ่มเติม</p> <p>-</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ที่ทันสมัยแล้วนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานรวมไปถึงระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเกี่ยวข้อง</p> <p>๒. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถนำมาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน</p> <p>๒. เทศบาลจัดฝึกอบรมขึ้นเอง</p>	<p>๑. ในปี ๒๕๖๕ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นจำนวน ๑๖ คน</p> <p>๒. เทศบาลจัดฝึกอบรมเองจำนวน ๒ หลักสูตร มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบทั้งหน่วยงานรวมไปถึงสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๖๐ คน</p>	<p>๑. ในช่วงปี ๒๕๖๕ ยังคงเป็นช่วงเวลาที่โรคโควิด ๒๐๑๙ ระบาดจึงมีการจัดฝึกอบรมน้อยและมีมาตรการป้องกันโรคที่เป็นอุปสรรตต่อการจัดฝึกอบรมบางประเภท</p>	<p>๑. ควรจัดฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ที่ทันสมัยให้ครอบคลุมมากขึ้นเพื่อลดปัญหาการเดินทางค่าใช้จ่ายและป้องกันการแพร่ของโรคระบาด</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑. เพื่อตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การประเมินในเชิงคุณภาพ ปริมาณ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด</p>	<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง จำนวน ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>จำนวน ๑๕ ราย</p> <p>จำนวน ๓ ราย</p> <p>จำนวน ๒๕ ราย</p>	<p>๑. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ต้องศึกษาเรียนรู้กันใหม่จึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมิน</p>	<p>๑. จัดทำเครื่องมือหรือแบบประเมินที่สามารถใช้งานได้ตลอดไป</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การให้คุณ ให้โทษและให้ขวัญกำลังใจ</p>	<p>๑. เพื่อเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลพะโต๊ะว่าสิ่งใดกระทำแล้วผิดวินัยจริยธรรมและมีโทษสถานใด</p> <p>๒. สิ่งใดควรกระทำและปฏิบัติและมีคุณประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน</p> <p>๓. การให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานเสี่ยงภัย</p>	<p>๑. การมีคำสั่งมอบหมายงานและคำสั่งผู้รับผิดชอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้งและความเสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมายและวินัย</p> <p>๓. ให้คำตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์เสี่ยงภัยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ</p>	<p>๑. เลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษกรณีปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด - ๒๐๑๙ จำนวน ๑๘ คน</p> <p>๒. เลื่อนค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานเป็นการเสี่ยงภัย จำนวน ๕ คน</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>๑. การประกาศยกย่อง ชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับขององค์กรผ่านสื่อประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. การสรรเสริญผู้ที่ทำความดี สละเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขปัญหาได้สำเร็จคล่องผ่านสื่อต่าง ๆ</p>