



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ตามที่เทศบาลตำบลคอนทราย อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการพัฒนาพื้นที่ตำบลคอนทรายตามอำนาจหน้าที่ จำนวน ๖ หมู่บ้าน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีพนักงานในสังกัด ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๔ คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน เทศบาลตำบลคอนทรายตระหนักถึงทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อให้การดูแลบุคลากรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม โปร่งใส มีระบบงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลคอนทราย และพัฒนาพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่ เป็นส่วนงานสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วนในสังกัดเทศบาลตำบลคอนทราย มีกลไกในการดำเนินงาน โดยมีแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีรายงานผลการดำเนินงานของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามทิศทางและแนวโน้มตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน -ปรับปรุงแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	เพื่อวางแผนกำลังคน รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จของ การปรับปรุงแผนอัตรา กำลังถูกต้อง	ปรับปรุงแผนอัตรา กำลังตามกรอบอัตรา กำลังที่ต้องการเพื่อ รองรับปริมาณงาน คุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปรับปรุงแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จตามกำหนด
๒.การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร -บรรจุและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล	เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรสอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากร บุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งสอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากร บุคคล	ประกาศรับโอน ในตำแหน่งที่ว่าง	บรรจุและแต่งตั้งบุคคล เป็นพนักงานเทศบาล ภายในระยะเวลาที่ กำหนด
๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ประจำปี	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี	จำนวน ๒ รอบการ ประเมิน รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓- ๓๑ มี.ค.๖๔ รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย.๖๔- ๓๐ ก.ย.๖๔	ประเมินผลการปฏิบัติ งานโดยผู้บังคับบัญชา ตามระดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการ กลั่นกรองพิจารณา	เลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลครบ ๒ รอบการประเมิน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะทุกคนอย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	
๔.การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย -ส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย	เพื่อเป็นกรอบมาตรฐาน ในการประพฤติปฏิบัติ ตนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	ร้อยละการปฏิบัติของ การส่งเสริมและรักษา วินัย	ประชาสัมพันธ์ให้ เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมและข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างเคร่งครัด
๕.การสรรหาคณบดีคนเก่ง -โครงการยกย่องผู้ปฏิบัติ งานที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต บริการประชาชน ดีเด่น	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมบุคลากรที่ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลได้รับการ กระตุ้นจิตสำนึกในการ ปฏิบัติราชการ	มอบประกาศเกียรติ คุณเชิดชูเกียรติ พนักงานผู้ปฏิบัติงานที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต บริการประชาชนดีเด่น	การสรรหาคณบดีคนเก่ง ประจำปี
๖.การพัฒนาบุคลากร -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	พิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ตามสาย งานในตำแหน่งให้เป็น ไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	จัดส่งพนักงานเทศบาล เข้ารับการอบรมตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง ให้ครบทุกตำแหน่ง
-กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อเป็นกรอบใน การพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรในหน่วย งานเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จการ เพิ่มพูนความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผนการ พิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงานความก้าว หน้าในแผนพัฒนา บุคลากรฯ	จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

## **ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

### **การวางแผนกำลังคน**

ต้องสรรหาอัตรากำลังเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

### **การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

การสรรหาตำแหน่งว่างสายบริหาร และสายปฏิบัติที่ว่างเกิน ๖๐ วัน ต้องสรรหาจากส่วนกลาง ก.ท. ซึ่งทำให้เทศบาลตำบลนครายไม่ได้รับอัตราว่าง จำนวน ๒ อัตรา เป็นระยะเวลาที่นานแล้วเนื่องจากต้องรออัตราที่ส่งมาจากส่วนกลางเท่านั้น ส่งผลทำให้เกิดงานล้นคนจากตำแหน่งที่ว่างนานเกิน ๑ ปี

### **การพัฒนาบุคลากร**

เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด -๑๙ ส่งผลให้การฝึกอบรมที่มีการรวมกลุ่มกันต้องเลื่อนออกไป จึงทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต้องชะลอไปด้วยเช่นกัน

## **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

### **การพัฒนาบุคลากร**

จัดการอบรมผ่านระบบออนไลน์ และให้มีมาตรการต้านโควิด - ๑๙ โดยให้มีการเว้นระยะห่าง สวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์