

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๑. เทศบาลเมืองบ้านสวน ได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โดยมีผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.๑ เทศบาลเมืองบ้านสวน มีการดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ครั้ง ดังนี้

๑) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ (นางสาวชญญานุช นาคศรี) และ เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒ (นางสาวศรินาถ เนียมภิรมย์) โดยมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ร้อยละ ๓๒.๕๑

๑.๒ เทศบาลเมืองบ้านสวน ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง โดยปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑.๒.๑ ร้องขอ ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒๓ อัตรา

๑.๒.๒ ร้องขอ ให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕ อัตรา

๑.๒.๓ รับโอนพนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑๒ คน

๑.๒.๔ ให้โอนพนักงานเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งที่อื่น จำนวน ๑๗ คน

๑.๒.๕ คัดเลือกเพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๕ ครั้ง

๑.๒.๖ ให้บุคลากรพ้นจากราชการ จำนวน ๘๙ คน

๒. เทศบาลเมืองบ้านสวน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีเอกสารหลักฐานและร่องรอยการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะนำไปเป็นเครื่องมือในการให้รางวัล (เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี) โดยมีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้บุคลากรทราบเป็นการล่วงหน้าตั้งแต่ต้นรอบการประเมินฯ และไม่มีข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. เทศบาลเมืองบ้านสวน ได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดี โดยดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ดังนี้

๓.๑ เทศบาลเมืองบ้านสวน จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๓๘ สายงาน จากสายงานทั้งหมด ๔๒ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๘ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

๓.๒ เทศบาลเมืองบ้านสวน จัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน โดยใช้ข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานและความต้องการของบุคลากร มีจำนวน ๑ ครั้ง ตามโครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของเทศบาลเมืองบ้านสวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและมีธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๖ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๔๔ คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๓๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๘ โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑,๗๑๘,๐๓๘ บาท เฉลี่ยคนละ ๑,๖๖๕ บาท ต่อคน ต่อวัน รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

๔. เทศบาลเมืองบ้านสวน กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ยังมีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อยู่ในระดับต่ำ จึงต้องมีการพัฒนาในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น

ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบ้านสวน ได้ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นแม่บทของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง และพบว่ามีปัญหาในการดำเนินการหลายด้าน ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นปัญหา ดังนี้

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ในทักษะการกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งมีลักษณะและขอบเขตงานที่หลากหลาย และบริบทของผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน แตกต่างไปอย่างมีนัยสำคัญ

๒. การสรรหาบุคลากรโดยวิธีการสอบแข่งขันและบรรจุแต่งตั้งบุคคลทั่วไปให้เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ของ กสธ. ไม่สามารถหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบตามจำนวนอัตราร่าง ทำให้มีตำแหน่งว่างในสายงานปฏิบัติจำนวนมาก

๓. การสรรหาสายงานบริหาร ซึ่งดำเนินการโดย ก.ท. ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ว่า ปีละ ๒ ครั้ง จึงทำให้มีกรอบสายงานผู้บริหารว่างจำนวนมาก การวางแผนงาน การติดตามงาน จึงไม่ต่อเนื่อง

๔. การพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน กรณีขอวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก จะพบปัญหาไม่สามารถหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ได้ตรงตามหัวข้อหลักสูตร และวิทยากรไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ตรงกับบริบทขององค์กรได้ บุคลากรยังไม่ร่วมมือในการพัฒนา และในกรณีวิทยากรภายในจะมีปัญหาในเรื่องการขาดความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรม

๕. บุคลากร ยังไม่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ซึ่งกำหนดไว้อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขด้านการบริหารทรัพยากร

จากประเด็นปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านสวน กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

๑. กรณีมีอัตรากำลังว่าง จำนวนมากเนื่องจากการสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือกสายงานผู้บริหารไม่สามารถจัดหาบุคลากรได้ จึงควรวางแผนการสรรหาโดยวิธีการอื่นเพิ่มเติม เช่น การสอบคัดเลือกสายงานผู้ปฏิบัติงาน การรับโอน การย้าย หรือการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลในกรณีมีเหตุพิเศษอื่นๆ เป็นต้น

๒. ควรกำหนดนโยบาย ให้บุคลากรในสังกัดเทศบาล ต้องเข้ารับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยอาจจะเข้ารับการอบรมที่หน่วยงานจัด หรือหน่วยงานภายนอก หรือผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ เช่น E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. Local Mooc ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมะขาม จังหวัดชลบุรี

๑. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการ แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ได้ ดำเนินการ		
๑	งานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	✓			๐๐ มิถุนายน ๒๕๖๗	
๒	การสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง					
	๒.๑ ร้องขอ ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาสายงานผู้บริหาร	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
	๒.๒ ร้องขอ ให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลทั่วไป เป็นพนักงานเทศบาล	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
	๒.๓ รับโอนพนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
	๒.๔ ให้โอนพนักงานเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งที่อื่น	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
	๒.๕ คัดเลือกเพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
	๒.๖ ให้บุคลากรพ้นจากราชการ	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี					
	๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาลและ ลูกจ้างประจำ	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
	๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้าง	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
๔	การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน					
	๔.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ ประจำปี	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	
	๔.๒ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี	✓			๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	

๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการ แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ได้ ดำเนินการ			
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก	✓			ตั้งไว้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ใช้ไป ๑,๖๘๕,๑๙๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๖	๑ ต.ค.๖๖- ๓๐ ก.ย. ๖๗	จำนวน ๓๘ สายงาน จากสายงานทั้งหมด ๔๒ สายงาน คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๔๘
๒	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของ เทศบาลเมืองบ้านสวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	✓			ตั้งไว้ ๒,๗๕๐,๐๐๐ บาท ใช้ไป ๑,๗๑๘,๐๓๘ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๔๗	๖ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัด กาญจนบุรี	จำนวน ๓๔๔ คน จาก กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๕๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๘.๒๘
๓	การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	✓			ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	ผู้ผ่านการอบรมใน ระ บ บ E-learning จำนวน ๒๘ คน