



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานให้ สอดคล้องกับการแบ่งส่วนราชการ	- พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานให้สอดคล้อง กับการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นปัจจุบัน และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ ทต.ดอนหัวฬ่อ https://www.dhr.go.th/
๒. นโยบายด้านการสรรหา และคัดเลือก	- การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็น พนักงานเทศบาล	- ได้มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงาน เทศบาล ตามที่ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) จำนวน ๖ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวสุทธิดา ยมศรีเคน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีปฏิบัติงาน ๒. นางสาวอุ๋นเรือน โปธิ์ขำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีปฏิบัติงาน ๓. นางสาวกฤติยาภรณ์ สาสิทธิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน ๔. นายชยุตนิ นนท์โอสา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	- พบว่ามีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน ได้เป็นพนักงานเทศบาล จากการขอใช้บัญชี คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (กสอ.) และมีบางตำแหน่งที่ขอ ใช้บัญชีไป ไม่ได้มีการบรรจุและแต่งตั้ง เนื่องจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอต่อ การบรรจุและแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป</p>	<p>๕. นางพัฒนฉिता ทองเอี่ยม ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียน และบัตรปฏิบัติการ</p> <p>๖. นางสาวจรรยา อินโอภาษ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป ในสังกัด ทต.ดอนหัวฬ่อ มีผู้ได้รับการแต่งตั้งจำนวน ๑๘ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นายทรงกลด จูสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค</p> <p>๒. นายธนภฤต สุริยะลังกา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค</p> <p>๓. นางสาววรรณภา บุญรอด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร</p> <p>๔. นางสาวพิมพ์กานต์ บัวรัตน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง</p> <p>๕. นางสาววิภาพร แก้วทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๖. นางสาวพรอุษา คำอ่อน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล</p> <p>๗. นายศรีไพร บุราคร ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา</p> <p>๘. นายณัฐวุฒิ ศิริบุญ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์</p> <p>๙. นายมนตรี สากร ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์</p> <p>๑๐. นางสาวอังศุพัชร ทรัพย์สมบูรณ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์</p> <p>๑๑. นางสาวมะยุรีย์ มาตยา ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>๑๒. ว่าที่ร้อยตรีหญิงชารินี เกิงประเทศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p>	<p>พบว่า มีการการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป มีผู้ผ่านการคัดเลือกเพียงพอในการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป แทนตำแหน่งที่ว่าง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		๑๓. นางสาวลักขมณ พุเกษม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักสันตนาการ ๑๔. นางแสงยอด อุดร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๕. นางสาวปนัดดา บุญมั่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑๖. นางสาวเกศินี ศรีอบเชย ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑๗. นายศิวกร เดชชีวะ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑๘. นายสมปอง ระลิว ตำแหน่ง คนงาน ๑๙. นายอมรเทพ บุราคร ตำแหน่ง คนงาน ๒๐. นายสุชาติ ซาลา ตำแหน่ง คนงาน	
๓. นโยบายด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) แยกเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๕๔ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๑ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔๗ ราย - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) แยกเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๕๔ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๑ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๕ ราย	พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - การรับโอนพนักงานเทศบาล - การบันทึกระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทางเว็บไซต์ของ ทต.ดอนหัวฬ่อ https://www.dhr.go.th/ - มีการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่า มีการประกาศรับโอนพนักงาน เทศบาลทางเว็บไซต์ของ ทต.ดอนหัวฬ่อ https://www.dhr.go.th/ - พบว่า มีการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)
๕. นโยบายสวัสดิการและ ผลตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล (โบนัส) 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างของเทศบาล (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ จำนวน ๑๙๙ ราย โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓,๕๙๒,๘๖๒ บาท 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่า มีการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ และมีการ เบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพันภายใน องค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงาน - จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการ ทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือ กันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศใน การทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาลให้บุคคลทั่วไป ได้ทราบและเข้าใจ - จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นระยะที่ กำหนดเพื่อให้ข้อเสนอแนะและความ คิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการ ทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวางเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ใน การปฏิบัติงานของพนักงาน - มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning day ใน หน่วยงานเป็นประจำสม่ำเสมอ - มีการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาในพื้นที่เขต เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ และชอกเขตอยู่เป็นประจำ - มีการประชุมบุคลากรทุกเดือน - มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การทำอาหารมาร่วมรับประทานร่วมกัน การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น 	<p>พบว่า ผลจากการสร้างความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กรทำให้ภาพรวมในช่วง ๑ ปี ที่ผ่านมาของบุคลากรมีความสุขมากกับ การทำงานในหน่วยงาน</p>

๒. สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๑ อัตรากำลัง

ประเภท	ปี ๒๕๖๕	
	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
๑. พนักงานเทศบาล	๖๑	๒๖.๔๐
๒. พนักงานครูเทศบาล	๑๔	๖.๐๐
๓. ลูกจ้างประจำ	๑๑	๔.๗๐
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘๕	๓๗.๐๐
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	๖๐	๒๕.๙๐
รวม	๒๓๑	๑๐๐

๒.๒ การแต่งตั้ง/โยกย้าย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการแต่งตั้งโยกย้าย ดังนี้

รายการ	จำนวน
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง	๖
๒. รับโอน	๑๒
๓. ย้าย	๑๕
รวม	๓๓

๒.๓ การฝึกอบรมและพัฒนา

หลักสูตร	จำนวน
หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๓
หลักสูตร การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	๔
หลักสูตร หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ รุ่นที่ ๙๘	๒
หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๒
หลักสูตร การฝึกอบรมพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘๘
รวม	๒๓๙

๓. ปัญหา/อุปสรรค ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ ที่มีอายุราชการครบตามที่กำหนดส่วนใหญ่จะโอน (ย้าย) กลับภูมิลำเนาเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในช่วงที่ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง
๓. ในปี ๒๕๖๕ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถส่งพนักงานไปอบรมตามที่กำหนดได้

๔. ข้อเสนอแนะ

- ส่วนราชการต้องวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะยาวในการดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์