



รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕)

งานกรเจ้าหน้าที
สำนักปลัด เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา
ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี



รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ทั้งการสรรหาบุคคล การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ประกาศนโยบายการบริการทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น

ในการนี้ ครอบคลุมการรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี และครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รายการ	จำนวน	สัดส่วน (%)
๑. อัตรากำลังคน		
๑) ข้าราชการ	๑๐	๔๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐
๓) พนักงานจ้าง	๑๕	๖๐
ผลรวมกำลังคน	๒๕	๑๐๐
๒. การเคลื่อนไหวข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		
-บรรจุใหม่	๐	๐
-รับโอน	๒	๘
-บรรจุกลับ	๐	๐
๒) การสูญเสียราชการ		
-ลาออก	๐	๐
-ให้โอน/ย้าย	๒	๘
-เกษียณอายุ	๐	๐
-อื่นๆ	๐	๐

/๒. ข้อมูลข้าราชการ...

๒. ข้อมูลข้าราชการของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รายการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง
๑. บริหาร	๑	๐	๑
๒. อำนวยการ	๓	๓	๐
๓. วิชาการ	๑๐	๔	๖
๔. ทัวไป	๔	๓	๑
รวม	๑๘	๑๐	๘

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนข้าราชการ		
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการและ ทัวไป
ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	-	๓	๕
ดีมาก	๘๐-๘๙	-	-	๒
ดี	๗๐-๗๙	-	-	-
พอใช้	๖๐-๖๙	-	-	-
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ใช้แต่ละปี

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดองค์ประกอบ การประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ประเมินจาก

๑) ปริมาณของงาน ดูจากผลงานหรือชิ้นของงานที่ทำสำเร็จ

๒) คุณภาพของงาน ดูจากความถูกต้อง

๓) ประโยชน์ของงาน ดูจากเวลาการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่า

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจาก สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

๔. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

๑) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่กับการขับเคลื่อนในส่วนราชการ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ได้แก่ “คน” ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา พิจารณาประเด็นหลัก ดังนี้

- การบริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่นการสรรหา การบรรจุ การย้าย การเลื่อนระดับ การปรับปรุงตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น เพื่อสร้างความเป็นมาตรฐานเดียวกัน

- การกำหนดแนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริการทรัพยากรบุคคล แนวคิดการบริหารกำลังคนคุณภาพ ระบบการสืบทอดตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน หลักสมรรถนะ การจัดการความรู้ เป็นต้น โดยภายใต้แนวทางนี้ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังมีความสับสนต่อแนวคิด หลักการ และขาดความรู้ความเข้าใจในเชิงระบบมองไม่เห็นความเชื่อมโยง และมองไม่เห็นภาพความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อพิจารณาประเด็นหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา แล้ว พบว่าส่วนใหญ่จะเน้นการทำงานภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในขณะที่การดำเนินงานภายใต้แนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ที่ถือผลลัพธ์การปฏิบัติงานตามขั้นตอน ตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ กำหนดเป็นผลสำเร็จของการทำงาน โดยขาดมุมมองในการทำงานเชิงกลยุทธ์

๒) หลักสมรรถนะกับการประเมิน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา พบว่าเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยังถูกนำมาใช้ในองค์กรอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ได้แก่ หลักสมรรถนะ ซึ่งผลสำคัญต่อระบบการประเมิน และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

๒.๑ หลักสมรรถนะ

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้นำหลักสมรรถนะเข้ามาใช้กับเทศบาล ประกอบด้วย หลักสมรรถนะ ข้าราชการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับการวัด ๑-๕ พบประเด็นดังนี้

สมรรถนะด้านต่างๆ ในสายงานหลักไม่ควรกำหนดมากเกินไป แต่สามารถบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของสายงาน หรืออาชีพนั้นอย่างชัดเจน ซึ่งจากผลสำรวจของงานบริหารงานบุคคล ยังมีข้าราชการที่ขาดความรู้ความเข้าใจหรือไม่สามารถ จดจำสมรรถนะของตนได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งรวมถึงในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างออกไป รวมถึงข้าราชการที่ต้องรับหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งที่ว่างลงด้วย

ข้อเสนอแนะ

หลักสมรรถนะ ถือว่าเป็นมาตรฐาน และครอบคลุม แต่การนำไปใช้งาน ควรกำหนดแนวทาง หรือเปิดโอกาสให้แต่ละสายงานนำสมรรถนะไปปรับใช้

๒.๒ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะมุ่งเน้นไปที่ระเบียบ หลักเกณฑ์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าหรือการหมุนเวียนตำแหน่งในมุมมองของคุณสมบัติส่วนบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น อายุราชการ อายุงานในตำแหน่ง การผ่านตำแหน่งสำคัญ หรือหลักสูตรสำคัญ เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่ายังขาดความสมบูรณ์ เพราะขาดมุมมองที่สำคัญ คือการจำแนกคนเก่ง คนดี ได้แก่ การพิจารณาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะเหล่านั้นยังขาดความสอดคล้องลงตัวกับสายงานหรือตำแหน่งนั้นๆ

๓. ความไม่สมดุลของอัตรากำลังกับภารกิจงาน

เนื่องจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นมาตลอดอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนภารกิจหลักของเทศบาลตำบลพระยา และภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในขณะที่อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลยังมีอัตรากำลังน้อยกว่าภารกิจงาน ทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีความสอดคล้องคล่องตัวตามที่ควร และหากพนักงานเทศบาลคนใดต้องรับผิดชอบหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง จะยิ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๔. ปัญหาในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหาในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ไม่เอื้อให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการเติบโตเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไปเติบโตเป็นระดับอาวุโส เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกาญจนบุรี ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร กำหนดไว้ไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ จึงทำให้พนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่ต้องการเติบโตในสายงานตามความถนัดในแต่ละตำแหน่ง ขาดความก้าวหน้าในอาชีพที่สมควรได้รับในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความทุ่มเทเสียสละ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร
