



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ อท ๕๒๑๐๑.๑๓ /

วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน ปลัดเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลป่าโมก จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วม ในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร  
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน  
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของ องค์กร  
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถ  
ตรวจสอบได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ผู้บริหารทราบและพิจารณาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้ครอบคลุมภารกิจในด้านต่าง ๆ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน นายกเทศมนตรี  
- เพื่อโปรดทราบ

(นายสุพล เรืองฤทธิ์)  
ปลัดเทศบาล

(นางสุพินดา กองรัมย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

Dim  
30 ธ. 64  
30 ธ. 64

วิกรม

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔**  
**เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ภาพรวมขององค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศ กทจ.อ่างทอง</p> <p>- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างที่ครบกำหนดสัญญาจ้าง</p> <p>- ประกาศรับโอนข้าราชการมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าโมกเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	
<p>๓) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนา บุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริม สร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลป่าโมก</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาด น้อยลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนตามระเบียบ และไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ในสายงาน</p> <p>- ประชุมผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและพนักงาน สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลป่าโมกเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>	
<p>๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานกำหนด ในแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลป่าโมกว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และทุจริต</p>	<p>- เพื่อให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลป่าโมกทุกคนได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>-เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลป่าโมกทุกคนถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณของเทศบาลตำบลป่าโมกอย่างเคร่งครัด</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลป่าโมกว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้างตามคำสั่งของเทศบาลตำบลป่าโมก</p> <p>- มีการดำเนินการและรายงานผลตามแผนเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและทุจริต</p>	
<p>๖) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร</p> <p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีบุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>- เจ้าหน้าที่มีจิตสาธารณะในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลป่าโมก</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นทำให้นโยบายด้านการบริหารบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและขาดความต่อเนื่อง
๒. การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้กิจกรรมโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์
๓. การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารล่าช้าเพราะต้องรอผู้สอบคัดเลือกได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ว่างอยู่หลายอัตราและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

**ข้อเสนอแนะ** จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบันในการฝึกอบรมต่าง ๆ จะทำโดยระบบออนไลน์ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมหรือให้คำแนะนำเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ารับการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบออนไลน์ให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน