



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... สำนักปลัด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โทร. ๐-๓๕๖๑-๐๗๒๕
ที่ อท ๗๔๗๐๑./ ๒๕๖๓.....วันที่๑๒.....เดือน.....ตุลาคม.....พ.ศ.๒๕๖๓....
เรื่อง..รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง (ผ่านปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง)

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ ได้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพร้อมนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสให้เกิดในหน่วยงานต่อไป

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการติดตามดังกล่าว ดังเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ ปรานต์จรัส อริยสกุลรัตน์
 (นางสาวปรานต์จรัส อริยสกุลรัตน์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

.....
.....

ลงชื่อ.....วันเพ็ญ เงามาม.....
 (นางสาววันเพ็ญ เงามาม)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

.....

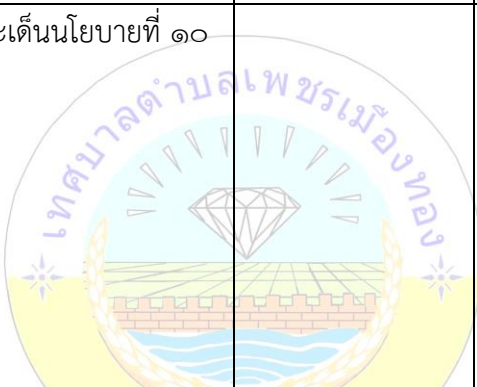
ลงชื่อกชเดชา กลุ่มไหม.....
 (นายกชเดชา กลุ่มไหม)
 นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

รายงานการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
ประเด็นนโยบายที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำฐานข้อมูลถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒. แผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) มีความชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ
ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการเพิ่ม/ลด อัตราค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. มีการบริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. กระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
ประเด็นนโยบายที่ ๓ การพัฒนา ระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ IT ของบุคลากรงานเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. มีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. มีการกำหนดให้ ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. มีการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็น และ ต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. มีการพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของ ผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร ที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพ เพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็น ผู้ประเมิน
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>		<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการวางแผนงานในเชิงประมาณ เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. มีการสร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. มีการสำรวจความพึงพอใจ/ ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. มีการจัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. มีการจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. มีการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>		<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. มีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>		<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา
ประเด็นนโยบายที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- การประชุมเพื่อ ติดตามผลการ ดำเนินการ - การเก็บรวบรวม ข้อมูล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความรู้ (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. มีรูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้
ประเด็นนโยบายที่ ๑๐		๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและ เปิดโอกาสให้ข้าราชการใน หน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ และยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับ การอบรม

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาล ได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยทางเทศบาลได้มีการดำเนินการให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ตามเจตจำนงและหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งนั้น ๆ พร้อมกันนั้นหลังจากเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ บุคลากรจะต้องทำรายงานผลการฝึกอบรม ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้และศักยภาพที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมในครั้งนั้น ๆ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร โดยการส่งตัวพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมตามสายงานและตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการสอบและเลื่อนขั้นในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอีกช่องทางหนึ่ง นอกจากนี้เทศบาลยังมีนโยบายเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง เป็น ประจำทุกปี โดยจัดทำเป็นโครงการอบรมขึ้นมา ถือว่านโยบายดังกล่าวประสบความสำเร็จมีผู้เข้าร่วมโครงการเกิน เป้าหมาย พร้อมกันนั้น การบริหารงานทางด้านบุคคลของเทศบาลได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์ และระบบ IT (ระบบ LHR) มาช่วยในเรื่องการบริหารจัดการ และจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรช่วยให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการใช้งานจากระบบ LHR ในการดำเนินการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกัน เช่น ระบบการให้ออน – รับโอน ทำให้องค์กรมีความทันสมัยพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลถือว่าประสบความสำเร็จอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เทศบาลมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยใน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับต่อ การเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและ เป็นที่น่าประทับใจ