# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** สำนักปลัดเทศบาล โทรศัพท์ ๐ ๓๕๖๑ ๐๗๒๕ โทรสาร ๐ ๓๕๕๖ ๐๗๒๔

**ที่** อท ๗๔๗๐๑/ - **วันที่** ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

**เรื่อง** รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

**เรื่องเดิม**

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

**ข้อเท็จจริง**

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ได้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพร้อมนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสให้เกิดในหน่วยงานต่อไป

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองได้ติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการติดตามดังกล่าว ดังเอกสารแนบท้าย

**ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววันเพ็ญ ประสาทศิลป์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรื่องนี้เห็นควรเสนอ

เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวพรรณทิพย์ อุ่นใจ)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

ทราบ

(ลงชื่อ)

(นายกชเดชา กลุ่มไหม)

นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

# รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นนโยบาย | การติดตามผล | เป้าประสงค์ | รายงานผลการบริหารและพัฒนา | ปัญหา/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| ประเด็นนโยบายที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | -การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>-การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน<br>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน<br>๒. แผนสร้างความก้าวหน้ามีความชัดเจน<br>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ | ควรมีการทบทวนและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน |
| ประเด็นนโยบาย ที่๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | -การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>- การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑ สร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ<br>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๑.มีการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด<br>๒. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่<br>๓. กระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ | ไม่มี |

## รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นนโยบาย | การติดตามผล | เป้าประสงค์ | รายงานผลการบริหารและพัฒนา | ปัญหา/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| ประเด็นนโยบายที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | -การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>- การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑ พัฒนาความรู้ทักษะ IT ของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง<br>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. มีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๓. มีการกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะทุกตำแหน่ง | งบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานตั้งไว้ |
| ประเด็นนโยบายที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | -การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>- การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๑.มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒.มีมาตรฐานการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป<br>๓. มีการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร<br>๔. มีการพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่<br>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด<br>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน | ไม่มี |

# รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นนโยบาย | การติดตามผล | เป้าประสงค์ | รายงานผลการบริหารและพัฒนา | ปัญหา/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| ประเด็นนโยบายที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร | | ๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ<br>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑.มีการวางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ<br>๒. มีการสร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต<br>๓. มีการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ<br>๔. มีการจัดทำแผนสวัสดิการของพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเทศบาล รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะสม่ำเสมอ | ไม่มี |
| ประเด็นนโยบายที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน | -การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินการ<br>-การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งพนักงานเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงเช่น Talent Management<br>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม | ๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ<br>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม<br>๓. มีการจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง<br>๔. นโยบายของผู้บริหารมีความต่อเนื่องชัดเจน<br>๕. มีการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น | ไม่มี |

รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นนโยบาย | การติดตามผล | เป้าประสงค์ | รายงานผลการบริหารและพัฒนา | ปัญหา/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานฯ | | ๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น<br>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมฯ | ๑.มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน<br>๒. มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม<br>๓. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร<br>๔. มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น<br>๕. มีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร | ไม่มี |
| ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง | | ๑.มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>๓. มีการประชาสัมพันธ์ และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรฯ | ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ไม่มี |

# รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นนโยบาย | การติดตามผล | เป้าประสงค์ | รายงานผลการบริหารและพัฒนา | ปัญหา/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| ประเด็นนโยบายที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | -การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>- การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน<br>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นจริง<br>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า<br>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้<br>๒. มีแผนการจัดการความรู้<br>๓. มีรูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้ | พนักงานบางคนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร |
| ระเด็นนโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร | -มีการสรุปผลการอบรมโครงการฯ | ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ<br>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงานเทศบาลที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง<br>๒. ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม | ไม่มี |

**การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัยากรบุคคล**

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายๆด้านผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยทางเทศบาลได้มีการดำเนินการให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ตามเจตจำนงและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ พร้อมกันนั้นหลังจากเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ บุคลากรจะต้องทำรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้และศักยภาพที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมในครั้งนั้นๆ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร โดยการส่งตัวพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการสอบและเลื่อนขั้นในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอีกช่องทางหนึ่ง นอกจากนี้เทศบาลยังมีนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี โดยจัดทำเป็นโครงการอบรมขึ้นมา ถือว่านโยบายดังกล่าวประสบความสำเร็จมีผู้เข้าร่วมโครงการเกินเป้าหมาย พร้อมกันนั้น การบริหารงานทางด้านบุคคลของเทศบาลได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์ และระบบ LHR มาช่วยในเรื่องการบริหารจัดการและจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรช่วยให้ข้อมูลมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการใช้งานระบบ LHR ในการดำเนินการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกัน เช่น ระบบการโอน รับโอน ทำให้องค์กรมีความทันสมัยพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผลจากการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลถือว่าประสบความสำเร็จอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เทศบาลมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมดพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเป็นที่น่าประทับใจ

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

ระยะเวลาการฝึกอบรมที่ใช้ระยะเวลามากและสถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ใขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากไม่สอดคล้องกับอำนาจภารกิจหน้าที่

การเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีอุปสรรคจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ หลายระลอก ทำให้หลักสูตรที่มีเนื้อหาจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางหลักสูตรต้องถูกระงับหรือยอดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีน้อย หรือเลื่อนโดยไม่มีกำหนด

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

เทศบาลควรนำวิธีการฝึกอบรมผ่านทางระบบอินเตอร์เน็ตทดแทนการฝึกอบรมในลักษณะการดูงานและทัศนศึกษา จนกว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่าจะลดความรุนแรงลง