



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... สำนักปลัด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โทร. ๐-๓๕๖๑-๐๗๒๕
ที่ อท ๗๔๗๐๑./ ๒๕๖๔.....วันที่๔.....เดือน.....ตุลาคม.....พ.ศ.๒๕๖๔....
เรื่อง..รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง (ผ่านปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง)

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการ
ปฏิรูปประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการ
ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ได้มีการติดตาม
ประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
พร้อมนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสให้เกิดในหน่วยงานต่อไป

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ติดตามประเมินผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการติดตามดังกล่าว ดังเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

ดวงตา ทรัพย์วิสัย

(นางสาวดวงตา ทรัพย์วิสัย)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

.....
.....

ลงชื่อ.....วันเพ็ญ เงามาม.....

(นางสาววันเพ็ญ เงามาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

.....
.....

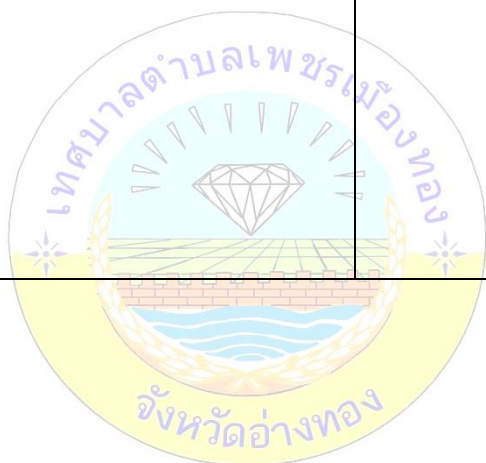
ลงชื่อกชเดชา กลุ่มไหม.....

(นายกชเดชา กลุ่มไหม)

นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

รายงานการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล


ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<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. มีการจัดทำฐานข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๒. แผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) มีความชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ 	ควรมีการทบทวนและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน
ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างและปรับ กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการเพิ่ม/ลด อัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน ๒. มีการบริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับ ความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. กระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงาน ของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนว ใหม่ 	ไม่มี



ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๓</p> <p>การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ทักษะ IT ของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีการกำหนดให้ความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง 	<p>งบประมาณไม่เป็นตามที่หน่วยงานตั้งไว้</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</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 และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. มีการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. มีการพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน 	<p>ไม่มี</p>



ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>		<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>๑. มีการวางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการสร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. มีการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>ไม่มี</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๖</p> <p>การพัฒนา ระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. มีการจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. มีการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</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 จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. มีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร 	ไม่มี
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>		<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๙</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ทัศนคติ สมรรถนะในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. มีรูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้ 	<p>พนักงานบางคนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๑๐</p>		<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม 	<p>ไม่มี</p>



การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลาย ๆ ด้านผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาล ได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยทางเทศบาลได้มีการดำเนินการให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ตามเจตจำนงและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ พร้อมกันนั้นหลังจากเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ บุคลากรจะต้องทำรายงานผลการฝึกอบรม ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้และศักยภาพที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมในครั้งนั้นๆ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร โดยการส่งตัวพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมตามสายงานและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการสอบและเลื่อนขั้นในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอีกช่องทางหนึ่ง นอกจากนี้เทศบาลยังมีนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง เป็นประจำทุกปี โดยจัดทำเป็นโครงการอบรมขึ้นมา ถือว่านโยบายดังกล่าวประสบความสำเร็จมีผู้เข้าร่วมโครงการเกินเป้าหมาย พร้อมกันนั้น การบริหารงานทางด้านบุคคลของเทศบาลได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์ และระบบ IT (ระบบ LHR) มาช่วยในเรื่องการบริหารจัดการและจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรช่วยให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการใช้งานจากระบบ LHR ในการดำเนินการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกัน เช่น ระบบการให้โอน – รับโอน ทำให้องค์กรมีความทันสมัยพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลถือว่าประสบความสำเร็จอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เทศบาลมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเป็นที่น่าประทับใจ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ระยะเวลาการฝึกอบรมที่ใช้ระยะเวลามาก และสถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

- การเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีอุปสรรคจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – ๑๙) หลายระลอก ทำให้หลักสูตรที่มีเนื้อหาจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องถูกระงับ หรือเลื่อนไม่มีกำหนด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- เทศบาลควรนำวิธีการฝึกอบรมผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตทดแทนการฝึกอบรมในลักษณะ การดูงาน และทัศนศึกษา จนกว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ลดความรุนแรงลงจนเข้าสู่สภาวะที่ปลอดภัย