



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลถาวร สำนักปลัด งานกาารเจ้าหน้าที่ โทร ๐๔๔ - ๑๙๒๑๒๔

ที่ บร.๕๕๖๐๑ / ๓๒๑

วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลถาวร

## เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลถาวร ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลถาวรและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

## ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลถาวร ได้ใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลถาวรและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาเทศบาลตำบลถาวร ไปสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมายตามที่เทศบาลตำบลถาวร กำหนดและเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลถาวร สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลถาวร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลถาวร จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ลงชื่อ

(นางสาวอัมพร จันทร์ภิรมย์)

เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการในตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(จำเอก)

(สุชาติ บุญอาจ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็นปลัดเทศบาล...

ความเห็นปลัดเทศบาล ..... *ณัฐมน วัฒนานนท์* .....

(ลงชื่อ)



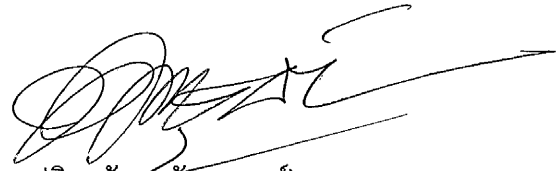
(นางวรารัตน์ เนาวบุตร)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลถาวร

ความเห็นนายกเทศบาลตำบลถาวร..... *ดำเนินการตามเสนอ* .....

(ลงชื่อ)



(นางธำปณิต กัณฑ์วัฒนานนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลถาวร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><b>๑. การวางแผนกำลังคน</b></p> <p>๑.๑ การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลถาวร ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ เสนอไปสู่อำนาจกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลถาวร พิจารณา</p> <p>๑.๒ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง นำไปสู่อำนาจกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล กระจาย เช่นการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นต้น</p>	<p>เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่</p>	<p>- สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลถาวร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p>	<p>การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลถาวร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	
<p><b>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b></p> <p>๒.๑ มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลถาวรกำหนด</p> <p>๒.๒ สรรหาอัตรากำลังตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน</p>	<p>เพื่อให้การสรรหาทรัพยากรบุคคลทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากร</p>	<p>การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล</p>	<p>มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)</p>	

<p>๒.๓ มีแผนและสามารถสรรหาบรรจ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๒.๔ มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>ทางการศึกษา</p> <p>เป็นไปตามแผน</p> <p>อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>โดยวิธีการสรรหา</p> <p>การคัดเลือก</p> <p>การรับโอน</p>			
<p><b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>๓.๑ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/เลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>๓.๒ ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาผลงาน และเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</p>	<p>-เพื่อ</p> <p>ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>-เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างพนักงานจ้าง</p>	<p>-แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>-ระดับคะแนนของผลการประเมินฯ</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล,พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างอยู่ในระดับดีและดีมาก</p> <p>-คำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p>	
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๔.๒ การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>๔.๓ การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔.๔ มีการพัฒนาจิตสำนึก รับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>เพื่อให้</p> <p>พนักงานเทศบาล</p> <p>ทุกคน</p> <p>ทุกตำแหน่ง</p> <p>ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณภาพมีความรู้มีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมมีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมืองยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	

<p><b>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง</b></p> <p>๕.๑ ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด (ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ เฟซบุ๊กเทศบาล. เป็นต้น)</p> <p>๕.๒ การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.ท.จ.</p>	<p>การสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล.</p>	<p>๑. เทศบาลมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.ท.จ.</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากร ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี</p> <p>๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส</p>	<p>บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลถาวร เป็นบุคคลที่มีความรู้สามารถ พร้อมทั้งเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมประกอบกัน</p>	
<p><b>๖. การพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>๖.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๖.๒ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างสมาชิกเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>จำนวนร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม</p>	<p>บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลถาวรทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี</p>	

<p><b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p> <p>๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p>	<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>จำนวนพนักงานเทศบาลที่ได้รับการศึกษา/การฝึกอบรม</p>	<p>พนักงานเทศบาลได้รับความรู้ที่เพิ่มพูนมากขึ้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	
<p><b>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b></p> <p>๘.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร</p> <p>๘.๒ การจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร</p> <p>๘.๓ ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนากุศลกรให้มีคุณภาพและอยู่กับองค์กรตลอดจนเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>เพื่อความสะอาดปลอดภัยในสถานที่ทำงาน</p>	<p>การจัดกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันศุกร์</p>	<p>มีการส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร สร้างความผูกพันสร้างการทำงานเป็นทีม</p>	

**- ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

- การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ยังขาดบุคลากรที่จะมาบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังเนื่องจากบางตำแหน่งมีผู้ที่สอบผ่านการบรรจุแต่งตั้งน้อยกว่าจำนวนตำแหน่งที่ว่าง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่บางครั้งยังมีการใช้เกณฑ์อุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซง
- เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ในปีที่ผ่านมาทำให้การจัดการการฝึกอบรมหลายแห่งถูกยกเลิกการจัดการฝึกอบรมทำให้ไม่สามารถส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับกาฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ได้
- สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมเช่น มลภาวะเป็นพิษ

**- ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

- เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเปิดสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้จัดมีจำนวนที่ครบถ้วนและสามารถรับโอนจากหน่วยงานอื่นๆได้
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ควรยึดหลักคุณธรรม
- การการจัดส่งพนักงานเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมทุกตำแหน่งเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน