



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ กพ ๕๒๕๐๑/ ๑๕

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าพุทรา

### เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลกระทบต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CP) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

### ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

### ข้อระเบียบ

- แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA)

### ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรดำเนินการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕
๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลท่าพุทรา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบ และแจ้งพนักงานในสังกัดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวสาวิตรี กุพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

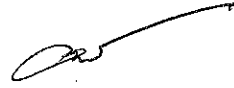
ในใจดวงจันทร์

(นางมะเหมียว ทับทอง)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

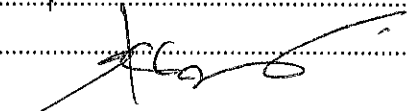
- น.ส.ดร.รุ่งโรจน์/น.ส.ดร.ประไพพร วงศ์ ๒๕๖๒



(นายชาติรี จำปาทอง)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลท่าพุทรา

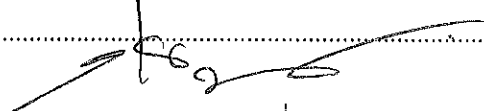
- น.ส.ดร.รุ่งโรจน์/น.ส.ดร.ประไพพร



(นางประภาวรรณ หุ่นเที่ยง)  
ปลัดเทศบาลตำบลท่าพุทรา

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลท่าพุทรา

- น.ส.ดร.รุ่งโรจน์/น.ส.ดร.ประไพพร



(นางประภาวรรณ หุ่นเที่ยง)  
ปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าพุทรา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลท่าพุทรา อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง - งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลภายใน องค์กร และสะดวกต่อการ ค้นหา	- ร้อยละความสำเร็จในการ บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	- ดำเนินการบันทึกข้อมูล ตำแหน่งอัตรากำลังเงินเดือน และ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทั้ง ในบัตรประวัติ และในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ	- การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ ของบุคลากรครบถ้วนตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีการปรับปรุง ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ
๒	การสรรหาและคัดเลือก - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และ โอน (ย้าย) บุคลากรที่ว่างตามแผน- อัตรากำลัง	- เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอน (ย้าย)	- สรรหาและเลือกสรรบุคลากร แทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มี บุคลากรเพียงพอในการ ปฏิบัติงานและตรงตาม สายงานที่กำหนด	- มีการดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร ซึ่งการดำเนินการ เป็นรูปแบบคณะกรรมการและ คณะทำงานทุกขั้นตอน	- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้น
๓	การบริหารผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	- การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความ โปร่งใส อย่างเป็นธรรมและ เท่าเทียม	- จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน- จ้าง ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตาม หลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- มีการดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทำให้ พนักงานมีขวัญและกำลังใจและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน ควรศึกษาหลักเกณฑ์ การประเมินให้ เข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเสนอข้อตกลง การปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา ได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ - การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล	- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว	- ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม - ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ	- พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้าราชการตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ ทำให้เทศบาลไม่มีบุคลากรและการพัฒนาตามสายงานนั้น ๆ
๕	ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	- พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน น่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย	- มีการจัดสวัสดิการเลี้ยงวันเกิดให้แก่พนักงาน - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	- พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงาน น่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย
๖	การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - จัดให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการทำงาน	- ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาล เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	- พนักงานมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ	- พนักงานมีความรักความสามัคคี

**ปัญหาและอุปสรรค**

๑. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา
๒. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

**ข้อเสนอแนะ**

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร



(นางสาวสาวิตรี กุพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ