



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองลพบุรี

ที่ - /๒๕๖๖

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ประกอบกับสำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๖ หัวข้อการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี กำหนดให้ หน่วยงานแสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กองการเจ้าหน้าที่จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้แล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรแจ้งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายอดิศักดิ์ บุญสร้าง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน นายกเทศมนตรี

-เพื่อโปรดฯ.
-ลงนามเสนอ

นายนิทัศน์ ตันจันทร์)

เลขาธิการเทศบาลเมืองลพบุรี

นายจำเริญ สดะจิต

นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี

13 มี.ค. ๖๖ / ๖๖



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

เทศบาลเมืองลพบุรี ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองลพบุรี ที่นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี ได้กำหนดนโยบายไว้ จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการ พัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามประเด็นของนโยบายทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองลพบุรีตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้การศึกษวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับ ภารกิจความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม

๔. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเมืองลพบุรี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการบริหารเทศบาล ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเป็นงบประมาณของเทศบาลเมืองลพบุรี

๒. มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล นโยบายของนายกเทศบาลเมืองลพบุรี และสภาพปัญหาความต้องการภายในเขตเทศบาลเมือง เพื่อให้ทราบว่าเป็นแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๒ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้ดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) มีการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคน ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนพิจารณาจากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของเทศบาลเมืองลพบุรี และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองลพบุรี

(๔) มีการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) มีการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในเทศบาลเมืองลพบุรี เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) มีการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่าง ๆ

(๗) มีการนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.ลพบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข กำหนด ก่อนประกาศใช้บังคับ)

(๘) มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองลพบุรี เป็นระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ปัญหา อุปสรรค

มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในระหว่างการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. กระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเป็นไปตามภารกิจ และความต้องการของส่วนราชการภายใน ตามโครงสร้างภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒. เพื่อให้การสรรหาถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีความถูกต้องคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่บรรจุ ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี สายงานผู้ปฏิบัติงานและสายงานผู้บริหาร ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองลพบุรี ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ประกาศกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยในปี ๒๕๖๕ มีการรับโอนและให้โอน (ย้าย) จำนวน ๗ อัตรา การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ อัตรา และการแต่งตั้งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ อัตรา

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลเมืองลพบุรี

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง เกิดความล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและคุ้มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่เทศบาลเมืองลพบุรีกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและฝีมือการปฏิบัติงานในหน้าที่
๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ท่าทีในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
๔. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจะต้องมีบุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามสายงาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ตามแผนงานและลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน โดยในปี ๒๕๖๕ เทศบาลดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

- หลักสูตรการทบทวนแนวทางและวิธีปฏิบัติด้วยหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางฯ
- หลักสูตรประเทศไทยกับกฎหมายเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- หลักสูตรการจัดระบบสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและประเมินผลฯ (e-Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- หลักสูตรการบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด อปท.ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- หลักสูตรโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ได้

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ประกาศกำหนด
- ๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และรวมถึงการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างด้วย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อสร้างความเป็นธรรมกับหน่วยงานและบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน

๔. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการร้องเรียนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม
ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งการประเมิน โดยต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

ปัญหา อุปสรรค

ผู้รับการประเมินยังขาดทักษะ และความเข้าใจในการนำเสนอผลงานที่โดดเด่น เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ประเมิน

๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบาย ที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ประกาศกำหนดว่าเป็นความผิด และกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรักษาคนดีไว้กับหน่วยงาน
๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด
๓. เพื่อเป็นการป้องกันและป้องปรามมิให้บุคลากรกระทำความผิด

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่พ้นจากราชการ กรณีถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง คิดเป็นร้อยละ ๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการจัดแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานประจำปี ๒๕๖๕

๒. มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานประจำปี ๒๕๖๕

๓. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไม่มีข้อร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสังกัดว่ากระทำความผิดที่ต้องดำเนินการทางวินัยแต่อย่างใด

๕. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไม่มีบุคลากรถูกไล่ออกจากราชการ

ปัญหา อุปสรรค

การตอบแทนผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ ยังมีข้อจำกัดจากหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ
๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด
๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด
๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนดโดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากร
๒. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ประชาชนผู้รับบริการเกิดความยอมรับเชื่อถือ
๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนข้อร้องเรียนบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัยเท่ากับศูนย์

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด
๔. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามมาตรการที่กำหนด

๕. ไม่มีข้อร้องเรียนว่าบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายผู้บริหารกับฝ่ายผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง
๔. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีที่พักอาศัยที่ถูกต้องลักษณะมีความเหมาะสม
๒. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม
๓. เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา
๔. เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบ้านพักหรือที่ทำงานที่มีการปรับปรุงให้น่าอยู่และถูกต้องลักษณะ
๒. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่จัดหาเพิ่มเติม
๓. บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน ปรับปรุงห้องปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์
๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น
๓. มีการก่อสร้าง ปรับปรุงบ้านพัก ที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม
๔. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (โครงการสวนมนต์ไหว้พระประจำสัปดาห์)

ปัญหา อุปสรรค

การจัดสวัสดิการบุคลากร ยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีเป็นจำนวนมาก

.....

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		หมายเหตุ
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้เกิดภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ส่งผลต่อการจัดโครงการฝึกอบรมและการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	☐ เหมือนกัน ☒ ไม่เหมือนกัน
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษกำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนด ทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีจำกัด	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษกำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนด ทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีจำกัด	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	ไม่มี	ไม่มี	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การจัดสวัสดิการบุคลากรยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีมาก	การจัดสวัสดิการบุคลากรยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีมาก	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี เนื่องจากการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ ไม่ครอบคลุมสถานะการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่	ควรนำยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลมาประกอบ การศึกษา วิเคราะห์เป็นข้อมูลในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน เกิดความล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่ คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง	ควรแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงาน บุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารงานบุคคลและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เอง
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด-๑๙ ส่งผลต่อการจัดโครงการ ฝึกอบรมและการส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงการ ฝึกอบรมให้เป็นแบบออนไลน์ รวมทั้งการ นำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาปรับ ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๔. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะประจำ สายงานของตนเองในการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี	เน้นย้ำให้ผู้ประเมินชี้แจงให้ผู้รับการ ประเมินรับทราบถึงสมรรถนะประจำสาย งานของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการนำ ผลการประเมินการปฏิบัติงานไปพัฒนา ความรู้ของผู้รับการประเมินต่อไป
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่ หลักเกณฑ์กำหนด ทำให้การตอบแทน ผลงานของบุคลากรมีจำกัด	การพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้าง แรงจูงใจ ควรพิจารณาให้กระจาย ครอบคลุมทุกกลุ่มงานตามผลสัมฤทธิ์ของ งาน ไม่เป็นไปแบบกระจุกตัวตามกลุ่ม งานหรือกลุ่มบุคคลใด โดยเฉพาะเจาะจง เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ
๖. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย	ไม่มี	จัดกิจกรรมและติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษา วินัยอย่างสม่ำเสมอ
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	การจัดสวัสดิการบุคลากรยังไม่ ครอบคลุม เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มี จำนวนมาก	นำเสนอผู้บริหารเทศบาลเพื่อพิจารณา จัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างแรงจูงใจ หรือการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์กันใน ระหว่างบุคลากร เช่น การจัดแข่งกีฬา การส่งเสริมการฝึกอบรม การให้ทุน การศึกษา เป็นต้น