



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ๕ /๒๕๖๕

วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี

ตามประกาศเทศบาลเมืองลพบุรี ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้แล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอดิศักดิ์ บุญสร้าง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ว่าที่ ร.ต.หญิง

(ณัฐยาพร พองมี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี

- ๑๕๐๒๒๓๓๖

(นายนิทัศน์ ตันจันทร์)
ปลัดเทศบาลเมืองลพบุรี

นายจำเริญ สละชีพ
นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

เทศบาลเมืองลพบุรี ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองลพบุรี ที่นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี ได้กำหนดนโยบายไว้ จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามประเด็นของนโยบายทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองลพบุรีตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๔. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้เทศบาลเมืองลพบุรีสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

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

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเมืองลพบุรี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ต่อไปข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใดจำนวนเท่าใด 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

มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในระหว่างการประชุมใช้แผนอัตรากำลัง 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

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 หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตร ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร 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 และนำข้อมูลจาก การศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมพัฒนาความรู้ตามแผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่ได้รับการที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะ มาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ประกาศกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง 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 ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

ปัญหา อุปสรรค

ผู้รับการประเมินยังขาดทักษะ และความเข้าใจในการนำเสนอผลงานที่ดีเด่น 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. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ประจำปี ๒๕๖๔

๒. มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๓. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีข้อร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสังกัดว่ากระทำความผิดที่ต้องดำเนินการทางวินัยแต่อย่างใด

๕. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ 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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีที่พักอาศัยที่ถูกต้องลักษณะมีความเหมาะสม
๒. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม
๓. เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบ้านพักหรือที่ทำงานที่มีการปรับปรุงให้น่าอยู่และถูกสุขลักษณะ
๒. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่จัดหาเพิ่มเติม

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

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

ปัญหา อุปสรรค

การจัดสวัสดิการบุคลากร ยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีเป็นจำนวนมาก

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		หมายเหตุ
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้เกิดภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	☒ 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

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี เนื่องจากการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ ไม่ครอบคลุมสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่	ควรนำยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลมาประกอบการศึกษา วิเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน เกิดความล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง	ควรแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เอง
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	ควรจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	เน้นย้ำให้ผู้ประเมินชี้แจงให้ผู้รับการประเมินรับทราบถึงสมรรถนะประจำสายงานของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปพัฒนาความรู้ของผู้รับการประเมินต่อไป
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนด ทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีจำกัด	การพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจ ควรพิจารณาให้กระจายครอบคลุมทุกกลุ่มงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่เป็นไปแบบกระจุกตัวตามกลุ่มงานหรือกลุ่มบุคคลใด โดยเฉพาะเจาะจง เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	ไม่มี	จัดกิจกรรมและติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การจัดสวัสดิการบุคลากรยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมาก	นำเสนอผู้บริหารเทศบาลเพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์กันในระหว่างบุคลากร เช่น การจัดแข่งกีฬา การส่งเสริมการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น