



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบางนมโค
อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
เทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอสiena จังหวัดพระนครศรีอยุธยา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ โดย กำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.ท.จ. และกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรการรับโอนย้ายข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) กรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลบางนมโค ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ -พนักงานเทศบาล ๒๖ คน -พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ คน -พนักงานจ้างทั่วไป ๓๐ คน	

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
เทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.นโยบายด้าน พัฒนาบุคลากร	- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานสร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม - จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๕ -เทศบาลตำบลบางนมโคได้จัดอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕๘ ราย ในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ -เทศบาลตำบลบางนมโคได้ส่งพนักงานเทศบาลเข้าร่วมอบรมดังต่อไปนี้ ๑.นางสาวภาสิณี สัญญากร ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เข้าร่วมอบรมโครงการ การลงทะเบียนรับเงินเยียวยาสำหรับผู้ป่วย โรคเอดส์ ๒.ว่าที่ร้อยตรีอมรพงษ์ การสมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เข้าร่วมอบรมเรื่องการเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณสำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓.นางสาววิจิตรา ศรีสว่าง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง เข้าร่วมอบรมเรื่องการพัฒนาแนวทางด้านและลดการทุจริตด้วยกลไกกลยุทธ์กรณีพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต ครั้งที่ ๒ ๔.นายเกรียงไกร โคตรมี ตำแหน่งนิติกร เข้าร่วมอบรมเรื่อง หลักกฎหมายปกครองและคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ดีของราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
เทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.นโยบายด้าน สวัสดิการ มีมาตรการ เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรักความ ทุ่มเทกำลังการกำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจ ให้กับบุคลากร ในความปลอดภัยในการทำงาน	- ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนดความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มีการทำงาน เป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมของเทศบาลตำบลบางนมโค งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินมีมาตรการป้องกันและ ติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดซื้อเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่ หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งล้างมือบ่อยส่งเสริมปัจจัยให้ห้อง ทำงานน่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีทันสมัยครบถ้วน แสงสว่าง เพียงพอจัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน -เทศบาลตำบลบางนมโคจัดให้มีบำเหน็จรายเดือนให้แก่พนักงาน เทศบาลที่เกษียณอายุราชการไปแล้วจำนวน ๔ ราย ๑) นายประยูร ดิษฐทองคำ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒) นางละเอียด ณะสันต์ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ๓) นายวิระเดช ปิยะวรากร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔) เกษียณอายุราชการ (ลาออกจากราชการ) คือ นางศิริภรณ์ คีนคลีป	

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
เทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.นโยบายด้าน สวัสดิการ มีมาตรการ เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง (ต่อ)			<p>เทศบาลตำบลบางนมโคจัดให้มีสวัสดิการรักษาพยาบาลกับลูกจ้างตาม ภารกิจและลูกจ้างประเภททั่วไปทุกคนจำนวน 40 ราย</p> <p>เทศบาลตำบลบางนมโคจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงาน เทศบาลในสายงานผู้บริหารจำนวน 10 ราย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.นายเอกชัย การวัฒน์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล 2.นาธัญจิรา โทนมี่ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล 3.นางอนัญญา คำหอมกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง 4.นายธนภัทร ใจภักดี ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา 5.นายสุทธิพันธ์ สมบัติจิราภรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง 6.นางวิจิตรา ศรีสว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง 7.นางปราณี ปุ่นอุดม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ 8.นายรักษาทิ สุขสม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด 9.นางอัญชลี ไตรสังข์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้ 10.นางสาวนุจรินุญ วงษ์สุภาพ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง 	

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
เทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. นโยบายด้านการบริหาร	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้ตรงสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	- การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงานการรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ รวดเร็วประทับใจ	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่น เพื่อเพิ่มความรู้จักทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่างแจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	

บทสรุป

เทศบาลตำบลบางนมโค ได้กำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค และกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลบางนมโค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นบุคลากรที่ดีของเทศบาลตำบลบางนมโค ปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในด้านแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางนมโค และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นในด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์

ในส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลบางนมโคได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะการสร้างสภาพภูมิใจในอาชีพให้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่

ชัดเจนและยุติธรรมรวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดผลดีต่องานและองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน เช่น วิศวกรโยธา นายช่างโยธา พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี เป็นต้น เนื่องจากเป็นสายงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและกฎระเบียบกำหนดคุณสมบัติบางประการทำให้ไม่มีผู้ที่คุณสมบัติครบถ้วนมาเข้ารับการสรรหา ปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของภาครัฐที่มีจำนวนน้อยกว่าที่จะได้รับจากภาคเอกชน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลงปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานของเทศบาลตำบลบางนมโค มีปัญหาค่อนข้างน้อยซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เชื่อมั่นในระบบการทำงานว่าจะสามารถนำพาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมักขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุ ทั้งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานในการปรับเปลี่ยนระบบงานจากระบบเดิมสู่การบริหารงานแนวใหม่นั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ได้ยึดติดกับระบบอาวุโส

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม นั้นหมายถึงการอุทิศเวลาสำหรับบริการประชาชน องค์กรต้องมีระบบเสริมหนุนให้บุคลากรดูแลหรือให้ประชาชนที่เข้ามาติดต่องานได้อย่างทั่วถึง รวมถึงการจัดอบรมให้กับบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องมีความรู้ความชำนาญและเข้าใจกระบวนการทำงาน ซึ่งนอกจากประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นแล้วการพัฒนาปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มีความทันสมัยและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเพิ่มศักยภาพการทำงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงการบริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่รัฐบาลได้มอบนโยบายให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศนั้นบุคลากรจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งองค์กรควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและจูงใจบุคลากรในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การพิจารณารางวัลหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น การให้ได้รับเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาตามความสามารถมากกว่าการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะจะทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นไม่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และจะต้องมีการจัดการความรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ในแต่ละด้านมีการพัฒนาไปตามเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งจะเป็นต้องจัดการความรู้ให้มีความทันสมัย และให้เกิดเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรอย่างแท้จริง