



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ของ

เทศบาลตำบลบางนมโค
อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน และ การบริหารอัตรากำลัง	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของ องค์กรและเพียงพอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานใน องค์กร	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริ มาณงานภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มี ตำแหน่งว่างใน กรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไข เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ โดย กำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงาน จ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรการรับ โอนย้ายข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่ง	
๒. นโยบายด้านพัฒนา บุคลากร	- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกชั้น ตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานสร้างความสามัคคีใน องค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน ความรู้นอกสถานที่จัดทำโครงการอบรม คุณธรรม - จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการ ทุจริต ประจำปี ๒๕๖๔	

<p>๓. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรักความสามัคคี เทกำลังใจกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>- ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทัน เวลาที่กำหนดความผิดพลาดใน การทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่ มีการทำงานเป็นทีม</p>	<p>- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ของเทศบาลตำบลบางนมโค งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุก คน ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินมี มาตรการป้องกันและติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดซื้อเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่ หน้ากากอนามัย ตลอดเวลา พร้อมทั้งล้างมือบ่อยส่งเสริมปัจจัย ให้ห้องทำงานน่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ทำงาน เหมาะสม เทคโนโลยีทันสมัยครบถ้วน แสงสว่าง เพียงพอจัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดใน สำนักงาน</p>	
<p>๔. นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไป ตามหลักการบริหารจัดการที่ การ ลดขั้นตอนในการทำงานประชาชน ได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้ตรง สายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>	<p>- การปฏิบัติราชการเป็นไปตาม คำสั่งมอบหมายงานการรักษ ราชการแทน และการปฏิบัติรา ชกาแทน และปฏิบัติงานเป็นไป อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประทับใจ</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และ หน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มความรู้จักทำคำสั่งให้พนักงาน ส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้า ส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างได้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	

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 โดยเฉพาะการสร้างสภาพภูมิคุ้มกันในอาชีพให้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมรวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดผลดีต่องานและองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน เช่น วิศวกรโยธา นายช่างโยธา พยาบาล วิชาชีพ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานเทศกิจ เป็นต้น เนื่องจากเป็นสายงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและกฎระเบียบกำหนดคุณสมบัติบางประการทำให้ไม่มีผู้ที่คุณสมบัติครบถ้วนมาเข้ารับการสรรหา ปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของภาครัฐที่มีจำนวนน้อยกว่าที่จะได้รับจากภาคเอกชน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลงปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานของเทศบาลตำบลบางนมโค มีปัญหาค่อนข้างน้อยซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เชื่อมั่นในระบบการทำงานว่าจะสามารถนำพาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและด้านการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมักขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุ ทั้งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานในการปรับเปลี่ยนระบบงานจากระบบเดิมสู่การบริหารงานแนวใหม่นั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ได้ยึดติดกับระบบอาวุโส

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

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