



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร/โทรสาร ๐ - ๓๒๖๙ - ๕๓๓๗ ต่อ ๑๐๒  
ที่ ปช ๕๒๘๐๑/ พทท๐ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกรูด

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านกรูด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่น การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สวัสดิการและผลตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามประกาศดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กนกจุฑา ขวโรย

(นางสาวกนกจุฑา ขวโรย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เพ็ญโฉม

(นายพงษ์พัฒน์ ศรีจันทร์)

นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เพ็ญโฉม

(นางสาวชลลพร ขาวพวง)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็นของ...

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....

.....

พล/กน

(นายณัฐพล ภูมิรินทร์)  
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกรูด

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

.....

.....

พล/กน

.....

(นายอิสรา กาญจนรัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกรูด



## รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านกรูด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

\*\*\*\*\*

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านกรูด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่น การวิเคราะห์หัตถ์กำลัง การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สวัสดิการและผลตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลบ้านกรูด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

| นโยบาย                              | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                     | สถิติ/ความถี่       | ปัญหา อุปสรรค                                                                                                           | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                           |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์หัตถ์กำลัง | ๑.๑ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ เนื่องจากทางเทศบาลตำบลบ้านกรูดมีงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านกรูด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด | ๑ ครั้ง /ปีงบประมาณ | ถึงแม้ทางเทศบาลตำบลบ้านกรูดจะมีงบประมาณรายได้เพิ่มมากขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แต่ความต้องการเพิ่มอัตรากำลัง เพื่อสนับสนุน | วิเคราะห์ปริมาณ ค่าจ้างของแต่ละส่วนราชการ ให้เหมาะสมต่อภารกิจงาน โดยแท้จริง ปรับยุบเลิก ตำแหน่งที่ว่างลง หรือ ตำแหน่งที่ไม่สามารถสรร |

| นโยบาย                             | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | สถิติ/ความถี่                            | ปัญหา อุปสรรค                                                                                                     | ข้อเสนอแนะ                                                                                     |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | ผลสัมฤทธิ์ต่อการติดตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา                                                                                        |                                          | ภารกิจของเทศบาลก็ยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการของส่วนราชการได้                                                    | หาได้ลง และเพิ่มความสามารถในการจัดเก็บรายได้และภาษีให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่องค์กร |
| ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก       | ๒.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา<br>๒.๒ ได้รายงานการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานของผู้บริหาร เพื่อทดแทนบุคลากรที่ว่าง                                                                                                  | ๒ ครั้ง/ปีงบประมาณ<br>๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ | ในบางตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังไม่สามารถสรรหาบุคลากร โอน (ย้าย) มาทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้                      | ดำเนินการขอใช้บัญชีตามที่ได้ กสอ.เปิดสอบ เพื่อสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง                 |
| ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน | ๓.๑ ได้ดำเนินแจ้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกท่าน จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสำหรับใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าตอบแทนต่อไป<br>๓.๒ ได้ดำเนินการแต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | ๒ ครั้ง/ปีงบประมาณ                       | บุคลากรบางท่านยังไม่ปฏิบัติตามกำหนดระยะเวลาที่ระเบียบกำหนดไว้ จนอาจทำให้การดำเนินการในลำดับต่อไปอาจล่าช้ายิ่งขึ้น | ทำหนังสือแจ้งเวียนเพื่อชักชวนทำความเข้าใจ และเร่งรัดการจัดทำแบบประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบฯ   |

| นโยบาย                                                                  | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | สถิติ/ความถี่                               | ปัญหา อุปสรรค                                                                                                                                                                      | ข้อเสนอแนะ                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                         | <p>เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านกรูด ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>                                                                                                                                                                                                                                                             |                                             |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                               |
| <p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> | <p>เทศบาลตำบลบ้านกรูด มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำมาเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๑ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเจ้าหน้าที่ เช่น การใช้ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติฯ (LHR) ระบบ e-laas เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากรของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนเลี้ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV โดยการใช้เครื่องอ่านบัตร Smart card เพื่อเป็นการนำเข้าข้อมูลที่ถูกต้องของประชาชนที่มารับบริการ</p> | <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> | <p>ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติฯ (LHR) มีการอัปเดตระบบอยู่บ่อยครั้ง มีการเปลี่ยนแปลงการบันทึกข้อมูลลงระบบ แต่เนื่องจากไม่มีข้อมูลการใช้งานระบบทำให้บันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน</p> | <p>ศึกษาระบบอยู่เสมอ และมีการตั้ง กลุ่ม Line บุคลากร ครู ก. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และการใช้งานระบบร่วมกัน</p> |

| นโยบาย                                                | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | สถิติ/ความถี่                                                             | ปัญหา อุปสรรค                                                                                                                                                                                                   | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                       | ๔.๓ มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาในการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม โดยใช้การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยผ่านโปรแกรมออนไลน์ เช่น Microsoft Teams, Facebook Live, Dopa Channel เป็นต้น                                                                                                                                                                                         | ๑๐ ครั้ง/ปีงบประมาณ                                                       |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                             |
| ๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน                     | เทศบาลตำบลบ้านกรูด มีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด<br>๕.๑ เทศบาลตำบลบ้านกรูดมีพนักงานเทศบาลผู้รับบำนาญ โดยได้รับเงินบำนาญรายเดือน จำนวน ๑ ราย<br>๕.๒ เทศบาลตำบลบ้านกรูดมีพนักงานเทศบาลที่ได้รับสวัสดิการศึกษานูตรพนักงานส่วนท้องถิ่น และสวัสดิการค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น<br>๕.๓ พนักงานจ้างทุกท่านได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม | ตลอดปีงบประมาณ<br><br>ตลอดปีงบประมาณ<br><br>พนักงานจ้างทุกท่านได้รับสิทธิ | เทศบาลตำบลบ้านกรูดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไม่ได้มีการจัดทำการประเมินเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เนื่องจากต้องนำเงินงบประมาณดังกล่าว ไปใช้ในการช่วยเหลือความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ | หากในปีงบประมาณถัดไปมีงบประมาณเพียงพอและเทศบาลตำบลบ้านกรูดมีความพร้อมพิจารณาดำเนินการจัดทำการประเมินเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสังกัดต่อไป |
| ๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร | ๖.๑ มีการจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร<br>๖.๒ มีการจัดการประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติราชการต่อไป                                                                   | ๒ ครั้ง/ปีงบประมาณ<br><br>๑๒ ครั้ง/ปีงบประมาณ                             | ยังคงมีบุคลากรภายในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านกรูดที่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของเทศบาล                                                                                                                      | หากได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดทุกคน กิจกรรมที่ทางเทศบาลได้จัดขึ้น ก็จะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร                                                                                              |