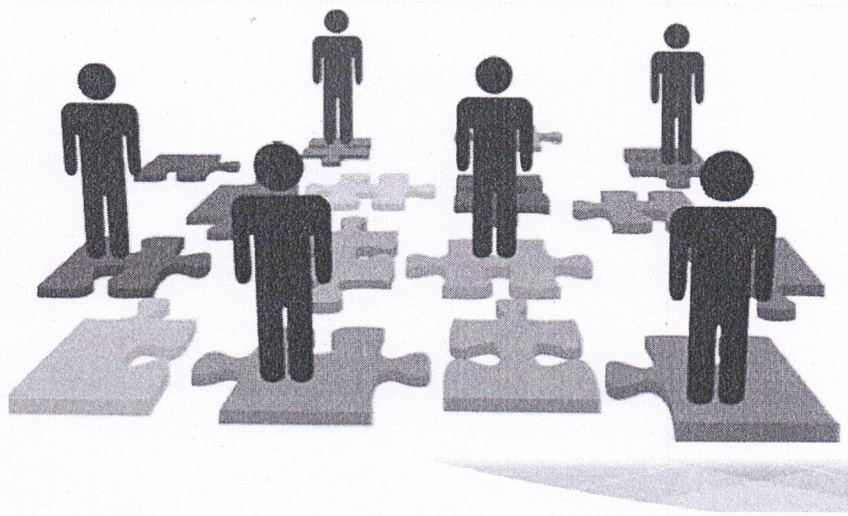




รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



เทศบาลตำบลท่าช้าง  
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

๑. ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๒. ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามแลประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ
- ๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้น แล้ว	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ได้ ดำเนินการ		
มิติที่ ๑  ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.การวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตราให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	/			สำนักปลัด	
	๒.การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๒.แผนการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า(Career Path) ๓.แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	/			สำนักปลัด	
	๓.การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๔.โครงการจัดทำ พจนานุกรมสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง ๕.โครงการอบรม/ ประชาสัมพันธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	-	/		/	สำนักปลัด	
	๔.การพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๖.แผนการสร้างหลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ ๗.แผนการส่งบุคลากรเข้า รับการอบรม	๑๐,๐๐๐  ๒๐,๐๐๐			/	สำนักปลัด  สำนักปลัด	
มิติที่ ๒  ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑.ความสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๘.กิจกรรมบันทึก ข้อมูล ทะเบียนประวัติของ บุคลากรเข้าระบบ LHR	-	/			สำนักปลัด	
	๒.การพัฒนา ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๙.โครงการขับเคลื่อนการ พัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ๑๐.โครงการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติของงานบุคคล การ ๑๑.แผนการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่โดยคำนึง วัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร	-  -  -	/			สำนักปลัด  ทุกส่วน ราชการ  สำนักปลัด	

<p>มติที่ ๓</p> <p>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑๒.คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน</p> <p>๑๓.การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่งาน(job description)</p> <p>๑๔.โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของ ทต.ท่าช้าง</p> <p>๑๕.โครงการนิเทศการบริหารงานบุคคลของ ทต.ท่าช้าง</p>	-	/			สำนักปลัด	
			-	/			สำนักปลัด	
			๒๐,๐๐๐			/	สำนักปลัด	
			๒๐,๐๐๐			/	สำนักปลัด	
	<p>๒.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑๖.โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p>	-			/	สำนักปลัด	
<p>๓.การพัฒนา ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑๗.โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร ทต.ท่าช้าง</p> <p>๑๘.แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	๕,๐๐๐		/		สำนักปลัด		
<p>๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p>	<p>๑๙.โครงการพัฒนา/ส่งเสริม/อบรมผู้บริหารให้ มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ ฯลฯ</p> <p>๒๐.แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน(Coaching)</p>	๒๐,๐๐๐		/		สำนักปลัด	ทุกส่วนราชการ	
<p>๕.การพัฒนา ระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี</p>	<p>๒๑.แผนการอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)</p>	๔๐,๐๐๐		/	/	สำนักปลัด		



	ประสิทธิภาพสูง ไว้	๒๒.โครงการส่งข้าราชการ เข้าศึกษาอบรมใน หลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๒๓.โครงการพัฒนาและ ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของราชการ บรรจุใหม่และรับโอน	๒๐,๐๐๐  -	/		/	สำนักปลัด  สำนักปลัด	
	๖.พัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๒๔.แผนการจัดความรู้ (KM) ๒๕.แผนงานการรวบรวม องค์ความรู้ในองค์กร ๒๖.แผนการเผยแพร่ องค์ความรู้	- - -	/ / /			สำนักปลัด  ทุกส่วน ราชการ สำนักปลัด	
<b>มิติที่ ๔</b>  ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑.เสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ ทต. ท่าช้าง	๒๗.แผนการปฏิบัติการ ป้องกันและการทุจริตเพื่อ ยกระดับคุณธรรมแล้ว ความโปร่งใส ๒๘.กิจกรรมประกาศการ แสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ บริหารงาน ๒๙.กิจกรรมมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในหน่วยงาน ฯ ๓๐.กิจกรรมคู่มือการ พัฒนาและส่งเสริมการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ๓๑.กิจกรรมคู่มือการร้อง ทุกข์/ร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของ เจ้าหน้าที่ ทต.ท่าช้าง ๓๔.กิจกรรมการจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการฝ่ายประจำ ทต. ท่าช้าง	- - - - -	/ / / / /			สำนักปลัด  สำนักปลัด  สำนักปลัด  สำนักปลัด  สำนักปลัด	

		๓๕.โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม ของ ทต.ท่าช้าง	๕,๐๐๐	/			กองการศึกษา	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	๑.การส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ	๓๖.โครงการจัดทำแผน จัดทำแผนการสร้าง ความสุขและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ทต.ท่าช้าง	-	/			สำนักปลัด	
		๓๗.โครงการแข่งขันกีฬา "ท่าช้างสัมพันธ์ต้านยาเสพติด" ประจำปี ๒๕๖๕	๑๐,๐๐๐	/			กองการศึกษา	
		๓๘.กิจกรรม ๕ ส.(Big Cleaning Day)	-	/			ทุกหน่วยงาน	
		๓๙.กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ข้าราชการมีระเบียบ วินัยและรักษาความสงบ สุข	-	/			สำนักปลัด	
		๔๐.โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร	-	/			สำนักปลัด	
นำหนักรวม			๒๙๕,๐๐๐	๓๒	๐	๘		
คิดเป็นร้อยละ				๘๐%	๐	๒๐%		



ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

๑. พนักงานเทศบาล ๑๗ คน  
 ๒. พนักงานครู ๒ คน  
 ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ คน  
 ๔. พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	<b>สำนักปลัด</b>				
๑	น.ส.ยุพิน อนุรักษ์	ปริญญาโท	๗๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง
๒	น.ส.ชญาภา เตื่อนใหม่	ปริญญาโท	๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น
๓	น.ส.ภัทรานี ทองนาค	ปริญญาโท	๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าอำนวยการ	ต้น
๔	น.ส.แสงเดือน ฐิระแก้ว	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.
๕	นายยศภัทร ทิพยจันทร์	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ปก.
๖	น.ส.ผกายวรรณ บุญศรี	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ชง.
๗	น.ส.วรรณวิสา เข้มทอง	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง.
	<b>กองคลัง</b>				
๘	น.ส.ปรมาภรณ์ โตสวัสดิ์	ปริญญาโท	๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น
๙	น.ส.วราภรณ์ ชัยกุล	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.
๑๐	นางศิริพร เกิดศรี	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.
๑๑	นายธวัชชัย ทับทิมทอง	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.
	<b>กองช่าง</b>				
๑๒	น.ส.รสสุคนธ์ บัวทอง	ปริญญาโท	๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น
๑๓	นายจเร เกษรสกุล	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น
๑๔	นายมานะ เกิดโสภา	ปวส.	๗๑-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.
	<b>กองการศึกษา</b>				
๑๕	นางสุชญา ทองเดือน	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น
๑๖	นางนงศ์ลักษณ์ มีมงคล	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนากการ	ชก.
๑๗	นางมยุรี หอมไม่วาย	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.
๑๘	นางอัจฉราภรณ์ ปานพุ่ม	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๘-๒๒๒๔-๗๐๐	ครูชำนาญการ	
๑๙	นางอุบลวรรณ ฤทธิวงษ์	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๘-๒๒๒๗-๗๑๑	ครูชำนาญการ	



## ๒.๓ ปัญหาอุปสรรค

๑. การโอน และการรับโอน ต้องมีการคีย์ข้อมูลในระบบ LHR ซึ่งมีปัญหาในการกรอกข้อมูลในระบบทำให้มีปัญหาการกรอกข้อมูล ข้อมูลไม่อัปเดตเป็นปัจจุบัน

๒. การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕) ต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.เทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.เทศบาล ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๖๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ “ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญฯ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ฯ” ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง ยังไม่เชื่อมโยงกันเท่าที่ควร

๔. จากสถานการณ์โควิด ทำให้มีข้อจำกัดในการจัดกิจกรรมพัฒนา

## ๒.๔ ข้อเสนอแนะ

๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (recruitment and selection) ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้น Competency ถือเป็นส่วนที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมี คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

๒) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง จะต้องมีการกำหนดกรอบเวลาในการนำเรื่องเสนอ ก.เทศบาลจังหวัด อ่างทอง เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๓) การวางแผนบุคลากร (People Plan) ร่วมกับผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพัฒนาบุคลากรและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

## ๒.๕ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-



สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
 ของเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	๔
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	-	๑	๑	-	-	-	๔
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๒
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๗