



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองตากใบ

ที่ นธ ๖๑๔๒๙/๑๖๕ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ/นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

## ๑. เรื่องเดิม

ตามประกาศเทศบาลเมืองตากใบ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เทศบาลได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองออกจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความเจริญมั่นคงยั่งยืนให้กับบุคลากรขององค์กร นั้น

## ๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ติดตามการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว จึงรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

## ๓. ข้อนโยบาย/กฎหมาย

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๕๘

## ๔. ข้อเสนอแนะ/ข้อพิจารณา

เห็นควรนำผลที่ได้จากการดำเนินการมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

แนบ คส ๑๖ เสนอ ๑๑ แนวทาง  
ใน คส พ้อม จด ๑๖ บุคคล  
๑๐๖ เสนอ ๑๖ ๑๖

(นายสมประสงค์ วีระวัฒน์)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
17 ต.ค. 2568

(นางสาวอรุณี ผลจันทร์)  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นางดุขฎิ แก้วเมฆ)  
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

17.๑.๖8

(นายชนตรา นุชันตารา)  
นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

17.๑๐.๖8

นางนชลมา ยานยา  
รองปลัดเทศบาล รักษาการ  
ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘  
เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองตากใบ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลในแต่ละส่วน ราชการและนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพื่อหรือลดจำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดนราธิวาส เช่น การปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/ พนักงานจ้าง , การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - ตำแหน่งสาย งานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการสรร หาโดยการรับโอน (ย้าย) จะต้อง ดำเนินการภายใน ๖๐ วัน หากพ้น กำหนดจะต้อง ดำเนินการสอบ คัดเลือกซึ่งเป็น อำนาจของ คณะกรรมการ กลาง  <u>ข้อเสนอแนะ</u> -

๒.นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การสรรหาคandidateคนเก่งและคนดี - การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> -  <u>ข้อเสนอแนะ</u> -

๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ</li> <li>- การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น</li> <li>- การสรรหาพนักงานจ้าง</li> </ul>	<p>๑.มีการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ.</p> <p>๓.สรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลนไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง</li> </ul> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</li> </ul>

๔.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</li> </ul>	<p>๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการบุคลากรต่อไป</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ภายในองค์กร	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาศักยภาพและมี ความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร	ตั้งไว้ ๓๑๐,๐๐๐ (บาท)  ใช้ไป ๒๒๖,๑๙๙ (บาท)	๑๐ - ๑๒ กันยายน ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> -  <u>ข้อเสนอแนะ</u> -
- จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	มีการบริหารและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้าง คุณภาพของบุคลากรให้ สามารถเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและ ตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนา รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและ สมรรถนะต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตร จังหวัด หรือหลักสูตรของ มหาวิทยาลัยต่างๆที่จัดการอบรม	ตั้งไว้ ๑,๒๑๐,๐๐๐.๐๐ (บาท)  ใช้ไป ๗๘๐,๖๐๖.๖๕ (บาท)	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> -  <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรมีการจัดทำ องค์ความรู้ เพื่อให้ บุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรมนำมา ถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคลากร ภายในหน่วยงาน

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การประเมินผล การปฏิบัติงาน	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วนราชการเพื่อกำหนดเป็น เงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนด ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่งและเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถและ แข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <p>- ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเกลี้ยภาระงานให้กับ บุคลากรตำแหน่งอื่น รับผิดชอบด้วย ทำให้บาง ตำแหน่งมีภาระงานเพิ่มขึ้น จากมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>- การประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ในระดับองค์กร ให้มีแนวทาง รองรับหรือบดลงโทษ ตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณี ที่บุคลากรที่ไม่ผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี เช่น ส่งไป อบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อ สัญญาจ้างสำหรับสำหรับ พนักงานจ้าง</p>

๖.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑.ส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม และประมวลจริยธรรม	มีการจัดทำประมวลจริยธรรม ของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมแจ้ง เวียนแต่ละส่วนราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - <u>ข้อเสนอแนะ</u> -
๒.การจัดทำคำสั่งมอบหมาย หน้าที่ภารกิจรับผิดชอบ งานภายในกอง	มีการจัดทำคำสั่งมอบหมาย หน้าที่ภารกิจรับผิดชอบ เพื่อกำหนดภาระงาน ของบุคคลอย่างชัดเจน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	

๗.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การจัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	มีการจัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพเพื่อแสดงให้เห็น แนวทางการเลื่อนตำแหน่ง สร้างเป้าหมายและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - เมื่อเข้าสู่ระบบแห่ง ความก้าวหน้าในบาง ตำแหน่งต้องใช้เวลา นานกว่า ระบบซี <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สนับสนุนให้มี การศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท เพื่อนำมา ปรับลดระยะเวลา ในการตำแหน่ง

๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะ ที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความสุขในการทำงาน	มีการดำเนินการความพร้อม ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และสุขอนามัยในสถานที่ ทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - <u>ข้อเสนอแนะ</u> -