



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จัดทำโดย
กองการเจ้าหน้าที่

เทศบาลเมืองปราจีนบุรี
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	๑.๑.๑ เทศบาลเมืองปราจีนบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของเทศบาลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล
		๑.๒.๒ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง โดยให้ ก.ท.สรรหา
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๒.๑ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	<p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบแผนอัตราสถิต ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตรากำลังเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตรารว่าง และ</p> <p>(๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การตั้งข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประชาชน คำสั่งตำแหน่ง และอัตรากำลังเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบบกำหนดไว้ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน</p>

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/ นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/ นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/ นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป
	๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น หรือนำมาใช้ในการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๔.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๕.๑ จัดทำร่างประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๕.๒ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน
	๕.๓ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ตามคำสั่ง เทศบาลเมืองปราจีนบุรี
	๕.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการ การทุจริตของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔	- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๖๔

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

๒. ควรมีการจัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี