



แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

## ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลนครแม่สอด

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรม ต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับ การดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และ ความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร ดังนั้น เทศบาลนครแม่สอด จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึง มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลนครแม่สอดให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความ เป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งว่าง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายงานวิชาชีพ

### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-GP) ระบบบันทึกบัญชี (E-Lass) ระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้นเทศบาลนครแม่สอด ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่าง ยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

#### ๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลนครแม่สอด มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่า งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

#### ๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลนครแม่สอดให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง ( Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลนครแม่สอดจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

ส่วนที่ ๒ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
<b>ด้านนโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง</b>									
๑	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้าง เทศบาลนครแม่ สอด	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) -รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ -ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ไม่ใช้ งบประมาณ				✓	-
๒	แผนพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลนครแม่สอด	แผนพัฒนา บุคลากรของ เทศบาลนคร แม่สอด	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร -รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ -ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร -แผนแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ				✓	-
<b>ด้านนโยบายการสรรหาและคัดเลือก</b>									
๓	การสรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่าง	กรอบอัตรากำลัง		ไม่ใช้ งบประมาณ			✓		เนื่องจากยังไม่มี การเปิดรับ สมัครการสรร หาให้ดำรง ตำแหน่งสาย งานผู้บริหาร

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
<b>ด้านนโยบายการสรรหาและคัดเลือก</b>									
๔.	การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน กสธ.	กรอบอัตรากำลัง	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล 1.นายชัยวัฒน์ โคตรบำรุง ตำแหน่ง นักทรัพยากร บุคคลปฏิบัติการ 2.นางสาวภัทรวดี มีกอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการปฏิบัติงาน บรรจุและแต่งตั้ง เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2565	ไม่ใช้ งบประมาณ				✓	-
๕.	การให้โอนและการรับโอน พนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ประเภทอื่น	กรอบอัตรากำลัง	๑. นายชาติรี สุขารมย์ มาดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) สังกัด เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัด ตาก ทั้งนี้ตั้งแต่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ๒. นางสาวกัญญา ยมล้ำ มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัด กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ๓. นางสุไรนีย์ บุญศรีกุล มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ				✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
<b>ด้านนโยบายการสรรหาและคัดเลือก</b>									
			๔. นางสาววนิดา ตำนานวาน มาดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัด กองการ เจ้าหน้าที่ เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๕. นางสาวเบญญูทิพย์ พรหมชิตจา มาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ สังกัด กองคลัง เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕						
<b>ด้านนโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน</b>									
๖.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล มีการประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการ บริหารผลงาน (Performance Management)	-พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓๕ คน -ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน	ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามประกาศเทศบาลนครแม่สอด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ				✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
<b>ด้านนโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน</b>									
๗.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒๑๕ คน	ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประกาศเทศบาลนครแม่สอด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษารอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	-
๘.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	-พนักงานจ้าง จำนวน ๒๑๐ คน	ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามประกาศเทศบาลนครแม่สอด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
<b>ด้านนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>									
๙.	แผนเทคโนโลยีสารสนเทศประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลนครแม่สอด		ไม่ใช้งบประมาณ			✓		-
<b>ด้านนโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน</b>									
๑๐.	ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	-พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓๕ คน -ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน -พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒๑๕ คน	๑.อยู่ระหว่างดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่หนึ่ง (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ๒. อยู่ระหว่างดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่หนึ่ง (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ๓.อยู่ระหว่างดำเนินการดำเนินการเลื่อนค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่หนึ่ง (๑ เมษายน ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		-
<b>ด้านนโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</b>									
๑๑.	โครงการผู้บริหารมอบนโยบายการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	พนักงานในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด		๗๐,๐๐๐			✓		-





**ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข**  
**ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ ๗๐ และพบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

**ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา**

พบว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ในบางโครงการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส-๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาในแผน

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนาเทศบาลนครแม่สอด**

ดำเนินการประชุมหารือร่วมกับที่ปรึกษาเพื่อหาติดตามผลการดำเนินงาน พร้อมหาข้อสรุปและจัดทำแผนการดำเนินงานตามไตรมาส เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ