

รายงาน
ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลมะค่า
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลมะค่า อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.การวางแผนอัตรากำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ)</p>	<p>๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลมะค่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลมะค่า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลมะค่าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการในการดำเนินวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมะค่า</p> <p>๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลมะค่าสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมะค่าเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ)</p>	<p>ตามประกาศเทศบาลตำบลมะค่า เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลมะค่า ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>และประกาศเทศบาลตำบลมะค่า เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>ความรับผิดชอบต่ออย่างมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี</p> <p>๖.เพื่อให้เทศบาลตำบลมะค่า สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด</p>			
<p>๒. การสรรหา บรรจุและ แต่งตั้ง</p>	<p>เพื่อให้ได้พนักงานเทศบาลและพนักงานงานจ้างที่มี ความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>- วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ แต่งตั้งผู้ผ่านการ สรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย ได้แก่</p> <p>๑. นางกุลสิริ เปรมกลาง ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑</p> <p>๒. นายอิทธิกร สอพันคำ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓</p> <p>- วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แต่งตั้งผู้ ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย คือ นางวิภา ชัยเฉลียว ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหาร งานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<ul style="list-style-type: none"> - วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ ได้บรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย คือ นางสาวพนมมาศ มะลิงาม ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ - ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลมะค่า มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และได้บรรจุและแต่งตั้ง นายธนัช จันทร์เรือง เพื่อมาปฏิบัติงานโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ 	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ</p> <p>๒. เพื่อให้ผลการประเมินเป็นฐานคิด ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ในอำนาจหน้าที่และลักษณะงานในตำแหน่ง</p> <p>๓. เพื่อให้ได้ผลการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาการปรับเลื่อนอัตราเงินเดือน</p> <p>๔. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และทุกระดับ - คะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน - จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และต่อสัญญาจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว - มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และต่อสัญญาจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต</p> <p>๒. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักที่จะไม่การขัดกันแห่งประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>- ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมในองค์กร</p> <p>- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับจริยธรรมเทศบาลตำบลมะค่าให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	
<p>๕. การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธี คิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลมะค่า และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงานให้มีความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพอีกทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะค่า ๒. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะค่า ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิตประจำวัน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-บุคลากรของเทศบาลตำบลมะค่าเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน -การจัดทำกิจกรรม Big Cleaning day -การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (๒ ครั้ง/ปี)	

ปัญหาและอุปสรรค

- ขาดแคลนบุคลากร ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบภารกิจงานในปริมาณมาก ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมได้ ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- การสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้