รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลตลาด อำเภอเมืองนครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคน					
การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซับซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าทของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ	๑. ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ๒. ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ร้อยละ ๑๐๐	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ๒.ดำเนินการขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต้องประสานงานติดต่อกับหน่วยงานภายในที่ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้น ๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูลมายังฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ทำให้ไม่ทันระยะเวลาที่คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นขอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ควรดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครนครราชสีมา ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและการจ้างพนักงานจ้าง)	เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลตลาดเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานเทศบาลได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. การสรรหาพนักงานจ้างไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ราย ๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ ราย	มีหลายตำแหน่งยังขาดบุคคลากรมาบรรจุแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ แล ะพนักงานจ้างประจำา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซับซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และ พนักงาน	๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปีให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและรับการประเมินมีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานเป้าหมาย และ ตัวชี้วัด	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานจัดส่งมายังฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ล่าช้าไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และจัดส่งมายังฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ภายในภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
	จ้าง ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนา ๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพมีความ คุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ความสำเร็จหรือ กำหนดหลักฐาน หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรม แล ะเหมาะสมกับ ลักษณะงานตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่ คาดหวังเป็นหลัก ๓. ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย					
การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีคุณธรรมจริยธรรม	๑.นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้บุคคลทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ๒.ประกาศกำหนดนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ๓. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมฯ วันต่อต้านคอร์รับชั่นสากล โดยผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล จากทุกส่วนราชการร่วมกันแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ และการกล่าวประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น	บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ให้ปฏิบัติ	ควรดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครนครราชสีมา ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย					
			๔.ออกคำสั่งให้พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่เดินทางไปราชการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลกรท้องถิ่น เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อให้เรียนรู้แนวทางประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี		
๕. การสรรหาคนเก่งคนดี					
การพัฒนาบุคลการ -การขอใช้บัญชี ผู้สอบ แข่งขันได้	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตาม คุณสมบัติที่กำหนด และสามารถ สรรหาคนดีคนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงานของ เทศบาลตำบลตลาด	๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรม ส่งเสริมการกครอง ท้องถิ่น	สอบแข่งขันเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ของเทศบาลตำบลตลาด	ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือ หมดบัญชีสอบแข่งขัน จึงทำให้ไม่มีคนมาดำรงตำแหน่ง แทนตามที่ขอใช้บัญชี	รับโอนพนักงานเทศสบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลตลาด ให้เป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๖. การพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนาบุคลากร - การทำแผนพัฒนา บุคลากร ตามตำแหน่ง และสายอาชีพ ตาม สมรรถนะ - การจัดฝึกอบรม และ ศึกษาดูงาน - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑.เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็น ระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ๒.มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการ ขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจของ องค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรูป ศักยภาพ ความสามารถ และ ทักษะที่เหมาะสม ๒.บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ของ ตนเองอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. จัดโครงการฝึกอบรม และ ศึกษาดูงาน ๒.บุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลตลาดเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก จำนวน ๑๘ สายงาน จาก ๒๐ สาย งาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ๓. รายงานผลการดำเนินงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑.การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง	๑.ปรับรูปแบบการ ฝึกอบรมให้เหมาะสม กับสถานการณ์ ๒.ส่งเสริมให้บุคลากร กระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง ส่งเสริม ในการพัฒนาตนเองใน ทุก ๆ ด้าน ๓.ควรมีการตดตามผล และประเมินผลการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ จะสั่ง ต่อการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพและเกิดความ เป็นธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสาย อาชีพ)	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล ให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับ เดียวกันและตำแหน่งในสายงาน อื่นในระดับเดียวกัน	๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการประเมินผล งานและได้รับการ แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือก หรือ การสอบคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งในสาย งานผู้บริหาร ๓. พนักงานเทศบาลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่ง ในสายงานอื่นในระดับเดียวกันร้อยละ ๑๐๐	๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น(ระดับชำนาญงาน) จำนวน ๑ ราย ๒. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งใน ตำแหน่งประเภทสายบริหาร ๒ ราย ๓. พนักงานเทศบาล ได้ย้ายไป ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน จำนวน ๐ ราย	มีการปรับแก้ไขผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ระยะเวลาในการส่งผลงานล่าช้ากว่าที่กำหนด	ควรมีการจัดส่งผลงานตามที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต					
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร ๒. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคงแก่ไว้กับองค์กร	การจัดสถานที่ทำงาน การแบ่งสัดส่วนชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน	๑. เข้าร่วมโครงการสำนักงาน สีเขียว(Green Office) โดยนำ มาตรฐานสำนักงานสีเขียว มาใช้บริหารจัดการสภาพแวดล้อม ของอาคารสำนักงาน ๒. จัดโครงการดับเพลิงขั้นต้น และการฝึกอพยพหนีไฟ ประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมรับมือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มีแนวทางปฏิบัติในทิศทาง เดียวกัน ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน โดย การเจาะเลือด เพื่อคัดกรองและค้นหาภาวะเสี่ยงต่อการ เกิดปัญหาสุขภาพ ๔. จัดการอบรมส่งเสริมสุขภาพและลด ปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๗	พื้นที่บริเวรรอบอาคารสำนักงาน ในยังมีบางจุด ยังมีการเกาะอาศัยของนกพิราบซึ่งเป็นสัตว์ พาหะนำโรค	แจ้ งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ แก้ปัญหานกพิราบโดยการติดตั้งอุปกรณ์ สำหรับกำจัดตามบริเวณรอบอาคารสำนักงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			๕.สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพแสงเสียง และ อากาศมีความ เหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่ สูบบุหรี่ชัดเจน		
๙. การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลพนักงานเทศบาล และข้าราชการอื่น					
การรับโอนพนักงาน เทศบาล พนักงานส่วน ตำบล และข้าราชการ ประเภทอื่น	เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการ ประเภทอื่นมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑.เทศบาลตำบลตลาดมี บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ดำเนินการตามที่ ระเบียบฯ กำหนด	พนักงานเทศบาล พนักงาน ส่วนตำบล และ ข้าราชการอื่น ได้มี ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้าน ต่าง ๆ และมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๑. พนักงานเทศบาล หรือ ข้าราชการประเภทอื่น ส่ง เอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้เกิด ความล่าช้าในการยื่น เอกสาร ให้คณะกรรมการ พนักงาน เทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณา ๒. การประสานงานเจ้าหน้าที่ ที่ผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน	ประสานงานเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ เบื้องต้นและระบุ เอกสารที่ เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง