

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลชะอวด อำเภอลำตะพาน จังหวัดนครราชสีมา

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                     | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง (การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)            | เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างของส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล                                                                     | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง                                                                       | ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งใหม่และเป็นการรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นของแต่ละสำนัก/กอง และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันอยู่ในระดับดี | การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังดำเนินการล่าช้า ทำให้อัตรากำลังกับภารกิจงานยังไม่ตรงกัน                                                                                                                                 |
| ๒. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน | เพื่อให้มีอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่มีการโอน การย้าย การลาออก                                                                                        | อัตราดำเนนงว่างน้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด (ไม่นับรวมตำแหน่งสายงานบริหารที่ให้ ก.ท.ดำเนินการสรรหา) | ๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยการย้ายและรับโอน บรรจุ แต่งตั้งตามอัตรากำลังว่าง<br>๒. ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน<br>๓. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง                                 | ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน มีการรายงานให้ ก.ท.ทราบ แต่ยังไม่มีผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งซึ่งร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งควรมีการเสนอแนะให้ ก.ท. หรือ กสธ.มีมาตรการแก้ไขการสรรหาตำแหน่งว่างดังกล่าว |
| ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน                                       | เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนา ศักยภาพด้านความรู้และความสามารถ ได้นำความรู้มาปฏิบัติตามภารกิจงานในตำแหน่งได้ | บุคลากรได้รับฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐                                                                     | ได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน และสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้                                                                                                                                      | บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ และควรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น                                                                                                                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                                                                             | วัตถุประสงค์                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                            | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๔. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (งานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ปลายพนักงานจ้าง    | เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี | ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการภายในห้วงเวลาตามที่กำหนด | มีการกำหนดตัวชี้วัดพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทำข้อตกลงต่อผู้บังคับบัญชา มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามกรอบระยะเวลาเกินกว่าร้อยละ ๙๐ | การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับการพัฒนาบุคลากร ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ตามตำแหน่งสายงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ดี |
| ๕. มีการส่งเสริมด้านวินัย และคุณธรรม จริยธรรม (การกำหนดนโยบายเรื่อง การส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรมและ จริยธรรม) | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามหลักวินัยของข้าราชการ และมีคุณธรรมและจริยธรรม     | ร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านวินัย และคุณธรรมจริยธรรม                                    | โปร่งใส มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน                                                                                                                                                                                                                                                   | นโยบายส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีการขับเคลื่อนโดยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกิจกรรมและร่วมผลักดันด้านคุณธรรม และจริยธรรมมากยิ่งขึ้น                                            |
| ๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน)                 | เพื่อให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีการเลื่อนตำแหน่งสายงาน                          | ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนให้มีการสอบเปลี่ยนสายงาน                                                | มีการอนุญาตและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการสรรหาเพื่อเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งผู้บริหาร                                                                                                                                                                                                        | ควรมีสันับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ส่งบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้เรื่องระเบียบฯ กฎหมายและด้านอื่น ๆ เพื่อรองรับการสอบเปลี่ยนสายงานให้มากยิ่งขึ้น                                                   |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                                                                                                                           | วัตถุประสงค์                                                            | ตัวชี้วัด                                                 | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                              | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| ๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต<br>ในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะอนามัยที่ดี<br>มีสุขภาพที่แข็งแรง และมีความสุข<br>ในการทำงาน (การส่งเสริมการออก<br>กำลังกาย) | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพ<br>ที่แข็งแรงและมีวินัยในการรักษาสุขภาพ | ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม<br>ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย | ผู้บริหาร บุคลากรฝ่ายป้องกัน<br>และบรรเทาสาธารณภัยและพนักงาน<br>อื่น ๆ ในสังกัดเทศบาล ร่วมออก<br>กำลังกายเป็นประจำทุกวันศุกร์<br>ของสัปดาห์ | ควรสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วน<br>ราชการร่วมออกกำลังกายมากขึ้น |