

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลโนนสูง
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑.๑ เพื่อให้มีโครงสร้าง การแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๑.๒ เพื่อให้มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางใน การดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.๑ ดำเนินการ ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบล โนนสูง</p>	<p>๑.๑ ควรมีการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>๑.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๑.๖ เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>			

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. การรับโอนย้าย ข้าราชการ	๒.๑ เพื่อให้มีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ของเทศบาลและเป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒.๑ พนักงานส่วน ท้องถิ่นได้รับการ โอนย้ายของ ตำแหน่งว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒.๑ รับโอนย้าย พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย ๒.๒ รับโอนย้าย พนักงานเทศบาล สายปฏิบัติ จำนวน ๗ ราย	๒.๑ เพื่อการ ปฏิบัติงานเป็นไป อย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ
๓. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร งานบรรจุและแต่งตั้ง	๓.๑ เพื่อให้ได้พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง ที่มีความรู้ ความสามารถ มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ กำหนดไว้	๓.๑ ระดับ ความสำเร็จในการ บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	๓.๑ การบรรจุและ แต่งตั้งพนักงาน เทศบาลสายปฏิบัติ จำนวน ๔ ราย	๓.๑ เพื่อการ ปฏิบัติงานเป็นไป อย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ
๔. การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	๔.๑ เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๔.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	๔.๑ ผลการ ประเมินการ ปฏิบัติงานเป็นไป ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	๔.๑ ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๔.๒ ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	๔.๑ ควรจัดทำ แบบประเมินให้ เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนด
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕.๑ โครงการ ๕ ส	๕.๑ เพื่อให้สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานสะอาด	๕.๑ ดำเนินการ ตามหลักการ ๕ ส	๕.๑ สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมใน การทำงานสะอาด ปราศจากสิ่งสกปรก	๕.๑ ควรจัด กิจกรรมต่อเนื่อง เป็นประจำทุก เดือน

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>๕.๒ เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>๕.๓ เพื่อขจัดความ สิ้นเปลืองของทรัพยากร และงบประมาณ ลดการ เก็บเอกสารที่ซับซ้อน</p> <p>๕.๔ เพื่อช่วยให้ประหยัด งบประมาณของหน่วยงาน</p>		<p>๕.๒ บุคลากรใน หน่วยงานมีสุขภาพ กายและสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>๕.๓ ลดความ สิ้นเปลืองของ ทรัพยากรและ งบประมาณ ลดการ เก็บเอกสารที่ซับซ้อน</p> <p>๕.๔ ประหยัด งบประมาณของ หน่วยงาน</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากมีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตาม
หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้
ความสามารถ ตามหลักสูตรที่ต้องการ