

รายงานผลการดำเนินการ
บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.การวางแผนอัตรากำลังคน</p> <p>งาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>พ.ศ.(๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒.เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่</p> <p>๔.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์</p> <p>๕.เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ตามประกาศเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖.เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p>			
<p>๒.การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อให้ได้พนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์และพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน</p>	<p>วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ รับโอนพนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร นายเอกชัย พลพงษ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ รับโอนพนักงานเทศบาล นางสาวยุพเรศ สุนิมิตพงศ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เพื่อมาปฏิบัติงานในสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รับโอนพนักงานเทศบาล สายงานตำแหน่งผู้บริหาร นางสาวชลิดา อภิทรัพย์ดำรง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เพื่อมาปฏิบัติงานในสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ เพื่อมาปฏิบัติงานในกองการศึกษา</p> <p>วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รับโอนพนักงานส่วนตำบล (กรณีย้ายสับเปลี่ยน) สายงานตำแหน่งผู้บริหาร นายสำรวม บรรจงปรุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อมาปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	

			วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ รับโอนพนักงานเทศบาล นางสาวอารีญา มุขพิมาย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เพื่อมาปฏิบัติงานในกองช่าง	
๓.การบรรจุและ แต่งตั้ง บุคลากร งาน บรรจุและ แต่งตั้ง	เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่มีความรู้ ความสามารถ มาดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จใน การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร นายเอกชัย พลพงษ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เพื่อมาปฏิบัติงานในกองช่าง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔.การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล บ้านโพธิ์และพนักงานจ้าง</p> <p>๒.เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล บ้านโพธิ์ และพนักงานจ้าง</p>	<p>ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ และพนักงานจ้าง ครั้งที่๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	

<p>๕.การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย</p> <p>โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน เทศบาล พนักงาน จ้างของเทศบาล ตำบลบ้านโพธิ์</p>	<p>๑.เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกการ ต่อต้านการทุจริต</p> <p>๒.เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการประพฤติปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ ประชาชน</p> <p>๓.เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักที่ จะไม่มีการขัดกันแห่งประโยชน์หรือมี ผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๕.เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทาง ประมวลจริยธรรมของเทศบาล ตำบลบ้านโพธิ์</p>	<p>ระดับความสำเร็จใน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย</p>	<p>ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมโครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาลพนักงาน ลูกจ้างพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลบ้านโพธิ์</p> <ul style="list-style-type: none"> -คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและนักการเมือง -แนวทางในการเสริมสร้างความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงานและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน -การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ -ให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมการรักษาวินัยใน การปฏิบัติงาน -ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร่วมทำทำบุญถวาย ภัตตาหารเพลแด่พระสงฆ์ วัดพนมวัน ณ สำนักงาน เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖.การพัฒนาบุคลากรงาน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถด้าน ความคิดมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกใน การพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้าน มนุษย์มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ใน คุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มี ทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและพัฒนาอย่างมี ประสิทธิผล</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและ ปฏิบัติตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของ เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ และ โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความ พร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ กระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่างๆ</p>	<p>ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>-บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ รับการอบรมตาม หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๗.การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ</p>	<p>๑.เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการ พัฒนาบุคลากร ๒.เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ๓.เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการ พัฒนาบุคลากร ๔.เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใน ด้านงานบริหารงานบุคคล ๕.เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล กรเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม ตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางก้าวหน้าใน สายงาน</p>	<p>-ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>-บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ รับการอบรมตาม หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘.การพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ ๒. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิตประจำวัน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ รับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน -การจัดทำกิจกรรม ๕ ส. -การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (๒ครั้ง/ปี)	

ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามสูตรที่ต้องการอบรม
- ในการสรรหาพนักงานเทศบาล เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งหรือรับโอน (ย้าย) ในบางตำแหน่ง บัญชี กสผ.หมด(บัญชี)หรือไม่มีพนักงานเทศบาลติดต่อขอโอน(ย้าย) เช่น นักวิชาการสาธารณสุข ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามสูตรที่ต้องการ