



สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

เทศบาลตำบลท่าบ่อ
อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑. เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต</p> <p>๒. เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. มีการประกาศใช้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการและผลดีต่อประชาชน</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีตำแหน่งสายงานบริหารว่างใหม่ เนื่องด้วยการโอนผู้ที่ได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายบริหารที่สูงขึ้น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จึงดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างภายใน ๖๐ วัน ปรากฏว่ามีพนักงานเทศบาลประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง และเทศบาลฯ ดำเนินการปรับลดค่าใช้จ่ายการสรรหาสายบริหาร ปีที่ผ่านมา (จ่ายจริง) และปีปัจจุบัน ไม่เกินร้อยละ ๓๕</p> <p>๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการรายจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๐ และจ่ายจริงคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๓. เผยแพร่แผนผัง (Flow Chart) การบริหารราชการของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต และแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังตามประกาศเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ให้ทราบโดยทั่วกัน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. สรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตามภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งคัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลังอัตราที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด</p> <p>๒. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้ตั้งงบประมาณวงเงินค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๑. ให้โอนพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ณ เทศบาลตำบลบ้านกลาง อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ จากเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. รายงานขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๓ อัตรา ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก/ชก ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก</p> <p>๔. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๕. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ว่างตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๖. ประกาศรับโอนผู้มาดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๗. สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส</p> <p>๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง มีความยุติธรรม ไม่มีข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์</p>	<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแสดงหลักฐานหรือข้อบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และการประเมินสมรรถนะถูกต้องตามพจนานุกรมสมรรถนะครบถ้วนตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๕. การตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (LPA) ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีคะแนนเต็ม</p>	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ภายในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. ผู้บริหารมีการประกาศนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ</p> <p>๓. พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (ผู้รับการประเมิน) จัดทำข้อตกลงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมิน โดยแล้วเสร็จครั้งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคม และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี</p> <p>๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการฯ มีการประชุม</p> <p>๖. การคำนวณวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์</p> <p>๗. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน</p> <p>๘. ปรับปรุงข้อมูลรายการอัตราเงินเดือนในระบบ LHR</p> <p>๙. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๑. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม</p> <p>๒. การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรรักษาวินัย</p> <p>๓. การเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. การดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือการบริการประชาชน</p> <p>๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามช่องทางการร้องเรียน</p> <p>๔. ผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สูงกว่าการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ครั้ง</p> <p>๒. เทศบาลดำเนินการประกาศมาตรฐานเกี่ยวกับวินัยและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร</p> <p>๓. เทศบาลดำเนินการประกาศช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p> <p>๔. เทศบาลดำเนินการประกาศมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p> <p>๕. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ระดับ AA ผลการประเมิน ๙๕.๕๒ คะแนน สำหรับตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) มีผลคะแนนเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน</p>
<p>๕. การสรรหาคณบดี คนเก่ง</p>	<p>๑. เพื่อยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น</p> <p>๒. สร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>๑. การประกาศบัญชีรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. สรรหาบุคลากรดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน</p>	<p>๑. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p> <p>๒. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ ภายในและภายนอกองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาพัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยน แปลงไปจากเดิม</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่บุคลากร</p>	<p>๑. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง</p> <p>๒. บุคลากรได้การพัฒนาองค์ความรู้ จากการอบรมการฝึกอบรมหรือสัมมนา ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ อย่างน้อยสายงานละ ๑ หลักสูตร หรือร้อยละ ๘๐ ของสายงานทั้งหมด</p>	<p>๑. จัดทำคู่มือการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. จัดคู่มือ “การปฏิบัติงานการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น”</p> <p>๓. การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>๔. บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้</p> <p>๕. คู่มือปฏิบัติงานใช้ในการควบคุมงานและการติดตามผลการปฏิบัติงานให้มีความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง</p> <p>๖. มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรทั้งหมด ๑๐ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๒ ของจำนวนทั้งหมด ๑๗ สายงาน</p>
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและหน้าที่การงาน</p> <p>๓. จัดทำคู่มือหรือวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานของบุคลากร ให้มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนราชการ</p>	<p>๑. ระบบการบริหารงานมีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าแก่บุคลากร</p> <p>๑. ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p>	<p>๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจ้างเข้ารับการแข่งขันเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลสอบคัดเลือกและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๔. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรศึกษาพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ/สายงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน</p>	<p>๑. การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน</p>	<p>๑. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนักงาน/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. มีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน ครบตามที่กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีจำนวน ๘ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

- เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาล ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของทุกส่วนราชการได้ครบถ้วน เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติและสายบริหารตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วางเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๒ ของบุคลากรทั้งหมด เนื่องด้วยมีการโอน/ย้ายผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร ประกอบกับเทศบาลไม่สามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจระบบสมรรถนะและทักษะในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีได้ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหลักฐานการปฏิบัติงาน ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน นำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ต่อ)

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรเทศบาล ให้ความรู้เรื่องบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น การประชุมสภาท้องถิ่น การจัดทำเทศบัญญัติท้องถิ่น และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้เรียบร้อยแล้ว
- การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ((Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับผลการประเมิน ๙๕.๕๒ คะแนน ระดับ AA สูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา

๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

๖. การพัฒนาบุคลากร

- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงานต่างสายงานหรือสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและบุคลากรในการพัฒนางานของตนเอง
- บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ จำนวน ๑๐ สายงาน ของจำนวนทั้งหมด ๑๗ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๒ เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้หน่วยงานที่จัดการอบรม/ฝึกอบรม เลื่อนการจัดออกไปไม่มีกำหนด และปรับเปลี่ยนการอบรมเป็นระบบออนไลน์

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ระบบการบริหารงาน มีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕ และด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีองค์กร ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๓

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๕ โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินความพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา
- การประเมินสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน ครบตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับมากที่สุด สูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมาที่ได้รับความพึงพอใจระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข มีจำนวน ๕ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ตั้งงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีงบประมาณรายจ่ายจริงประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔ ซึ่งการตั้งงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลจ่ายจริงดังกล่าวยังอยู่ในระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

- เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ควรมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปีที่แล้วมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งบริหารของเทศบาล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีภาระค่าใช้จ่ายสูงกว่าร้อยละ ๓๕ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ควรพิจารณาดำเนินการตามหนังสือสั่งการแนวทางปรับลดด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ได้แก่ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยการปรับลดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง และการปรับเปลี่ยนเป็นจ้างเหมาบริการสำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

- มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสำรวจความจำเป็นของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เมื่อไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิกและกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามจำเป็นและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ทางราชการและผลดีต่อประชาชนอย่างสูงสุด

๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ควรดำเนินการโครงการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ภายในท้องถิ่น

- การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ควรดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับผลการประเมินและระดับสูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา

๔. การสรรหาคณบดี คนเก่ง

- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในองค์กร หรือกิจกรรมสรรหาคณบดีคนเก่งในองค์กร ควรดำเนินการเป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

๕. การพัฒนาบุคลากร

- บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน ได้แก่ การเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม โดยหน่วยงานจัดเองหรือหน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายรับรองจัดให้อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนการพัฒนาองค์ความรู้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร



สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๕

กรอบอัตรากำลัง	จำนวนอัตรา	มีคนครอง	ไม่มีคนครอง	ยุบเลิก
พนักงานเทศบาล	๓๑	๒๓	๘	
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
ประเภทอำนาจการ ท้องถิ่น	๗	๓	๔	
ประเภทวิชาการ	๙	๖	๓	๒
ประเภททั่วไป	๙	๘	๑	
พนักงานครู	๕	๕	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๕	๒๔	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๔	๓๒	๒	๒
รวม	๙๑	๘๐	๑๑	๕
คิดเป็นร้อยละ		๘๗.๙๑	๑๒.๐๙	๕.๔๙

การแต่งตั้ง/โยกย้าย

ตำแหน่ง	บรรจุแต่งตั้ง	ให้ออน	รับโอน	สถานะปัจจุบัน
ผู้อำนวยการกองคลัง		๑ (๑ มิ.ย.๖๕)	๑ (๑ ส.ค.๖๕)	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑ (๑ มิ.ย.๖๕)			มีผู้ครองตำแหน่ง

การฝึกอบรม/พัฒนา

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ สายงาน

ผู้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน จำนวน ๑๐ สายงาน

คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๒ ของสายงานทั้งหมด

ประจำปี ๒๕๖๕

ลำดับ	ตำแหน่งตามสายงาน	ได้เข้ารับการอบรม (ครั้ง)	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานเทศบาล	๑	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๒	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๓	
๔	นักบริหารงานช่าง	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	
๘	นิติกร	๒	
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	
๑๐	นักวิชาการศึกษา	-	
๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	
๑๒	ครู	๓	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	
๑๗	สัตวแพทย์	-	
	รวม	๑๘	