



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ
เทศบาลตำบลมาบแค
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

โครงสร้างเทศบาลตำบลมาบแค มีภารกิจด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานนิติการ <p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานนิติการ <p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณสุขภิบาล 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณสุขภิบาล 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑.ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายการ	จำนวน	สัดส่วน %
๑. อัตรากำลังคน		
๑) ข้าราชการ	๓๐	๔๒.๒๕
๒) ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๔๑
๓) พนักงานจ้าง	๔๐	๕๖.๓๔
ผลรวมกำลังคน	๗๑	๑๐๐
๒. การเคลื่อนไหวข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		
- บรรจุใหม่	-	-
- รับโอน	-	-
- บรรจุกลับ	-	-
๒) การสูญเสียราชการ		
- ลาออก	-	-
ให้โอน/ย้าย	-	-
- เกษียณอายุ	-	-
- อื่นๆ	-	-

๒.ข้อมูลข้าราชการของเทศบาลตำบลมาบแค ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายการ	กรอบที่มี	จำนวน(คน)	อัตรารว่าง
๑.บริหาร	๒	๒	-
๒.อำนวยการ	๑๐	๘	๒
๓.วิชาการ	๙	๗	๒
๔.ทั่วไป	๙	๘	๑
รวม	๓๐	๒๕	๕

๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนข้าราชการ		
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑	๑	๑
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๑	๙	๑๗
ดี	๗๐ - ๗๙	-	-	-
พอใช้	๖๐ - ๖๙	-	-	-
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นตามนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	รายละเอียด/การปฏิบัติ
๑. ด้านการสรรหา	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) และมีกรปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแคปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล มาบแคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยแผนอัตรากำลังเดิมมี ๖๗ อัตรา เมื่อปรับปรุงแล้ว มี ๗๑ อัตรา
	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างเมื่อว่างเพื่อไม่ให้เกิดตำแหน่งว่าง	การสรรหาข้าราชการโดยวิธีการรับโอนย้ายหรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันบรรจุข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการมาด้าตำแหน่งที่ว่าง เพื่อพัฒนาขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นไปตามพันธกิจที่วางไว้ เช่น การรับโอนย้ายรองปลัดเทศบาล, การรับโอนย้ายผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการพัฒนา	จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกกอง	จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ พัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานที่ปฏิบัติซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลมาบแคได้ส่งบุคลากรที่เป็นข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ ราย จากจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการทั้งหมด ๒๕ คนซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
	จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เทศบาล ตำบลมาบแคกำหนด	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามเกณฑ์ตัวชี้วัด เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คะแนน (รอบการประเมิน คือ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน และ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของทุกปี)
๓. ด้านการรักษาไว้	ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการกรอกข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลมาบแค ได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้มีความเป็นปัจจุบัน

ประเด็นตามนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	รายละเอียด/การปฏิบัติ
๓.ด้านการรักษาไว้	ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณาถ้อยแถลงผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง โดยอิงผลการประเมินตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ	มีการออกคำสั่งมอบหมายงานและกำหนดหน้าที่ภาระความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลมาบแคที่ ๘๗๓/๒๕๖๔ และจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลมาบแคเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่
	ในกรณีที่มีการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ นักทรัพยากรบุคคลแจ้งให้ทราบ	มีการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยแจ้งให้นักทรัพยากรบุคคลทราบ รวมถึงแจ้งไปยัง ก.ท.จ.ทราบ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีพนักงานเทศบาลเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน ๒ ราย

๕. ปัญหา/อุปสรรค

ความไม่สมดุลของอัตรากำลังกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นมาตลอดอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนภารกิจหลักของเทศบาลตำบล ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในขณะที่อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลมีอัตราค้ำล่างน้อยกว่าภารกิจงาน ทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีความคล่องตัวที่ควรจะเป็นและหากพนักงานเทศบาลคนใดต้องรับผิดชอบหน้าที่ในตำแหน่งว่างจะยิ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๖. ข้อเสนอแนะ

-