

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลาดำเนินการ
			ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.ด้านโครงสร้างและ อัตรากำลัง	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง -การวางแผนกำลังคน	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน -เผยแพร่ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานแล้ว	-	✓	๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖
๒.ด้านการสรรหา บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารงาน ท้องถิ่นและตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติ	-ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนและ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	-	✓	๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖
๓.ด้านการพัฒนา บุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตร ต่างๆ	-รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตร ต่างๆ มีดังนี้ ๑.นางสาวพิจิตรา ปากาศ ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “นิติกร รุ่นที่ ๔๔” ระหว่าง วันที่ ๑ ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สถานที่อบรม สถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	ค่าลงทะเบียน ๓๔,๕๐๐.- และ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไป ราชการตาม ระเบียบฯ	-	วันที่ ๑ ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สถานที่อบรม สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี
๔.ด้านเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	-มีพนักงานเทศบาล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เสนอ ผลงานเข้ารับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และ	-	✓	เดือน มิถุนายน ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

		คณะกรรมการประเมินฯ ได้ดำเนินการประเมินเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลเวียงตาล																											
๕.การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผลเป็นดังนี้ <table><tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๓</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๔</td><td>๔</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๑๓</td></tr></table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผลเป็นดังนี้ <table><tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๑๖</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>-</td><td>๑๑</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>๕</td></tr></table>	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๓	๐	ระดับดีมาก	๑๔	๔	ระดับดี	๐	๑๓	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๑๖	๐	ระดับดีมาก	-	๑๑	ระดับดี	-	๕	-	√	เดือนเมษายน และ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																											
ระดับดีเด่น	๓	๐																											
ระดับดีมาก	๑๔	๔																											
ระดับดี	๐	๑๓																											
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																											
ระดับดีเด่น	๑๖	๐																											
ระดับดีมาก	-	๑๑																											
ระดับดี	-	๕																											
๖.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล -จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร -จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	-ให้พนักงานเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล -ให้พนักงานเทศบาลที่มีสิทธิเบิกสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	√	-	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖																								

	-จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งที่ระเบียบฯ กำหนด จำนวน ๑ ราย ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ (เงินประจำ ตำแหน่ง ๓,๕๐๐ บาท/เดือน)	-โดยพบว่ามีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ			
๗.ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	-จัดทำโครงการป้องกัน การทุจริต ปลุกจิตสำนึกคน เวียงตาล “รักเวียงตาล ร่วมต้านทุจริต” -จัดทำโครงการคนดี ศรีเวียงตาล	-พบว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และไม่มีการกระทำผิดหรือถูกร้องเรียนเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ ราชการและการดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด	✓	-	ตลอดปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

• ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบกำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง
๑	<u>อัตรากำลังคน</u>			
	๑.ข้าราชการ	๑๙	๑๖	๓
	๒.ครู	๔	๔	-
	๓.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	๒
	๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๑๕	-
	๕.พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	-
	รวมอัตรากำลัง	๔๕	๔๒	๕
๒	<u>ประเภทตำแหน่ง</u>			
	๑.บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-
	๒.อำนวยการท้องถิ่น	๔	๓	๑
	๓.วิชาการ	๙	๙	-
	๔.ทั่วไป	๔	๔	-
	๕.สายงานการสอบ	๔	๔	-
	รวมอัตรากำลัง	๒๒	๒๑	๑

• ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลังคน

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวมอัตรากำลัง
		กรอบอัตรากำลังก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)	
๑	อัตรากำลังที่ปรับปรุง				
	๑.ข้าราชการ	๑๙	๑	-	๒๐
	๒.ครู	๔	-	-	๔
	๓.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	๒
	๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	-	-	๑๕
	๕.พนักงานจ้างทั่วไป	๕	-	-	๕
	รวมอัตรากำลัง	๔๕	๑	-	๔๖

• ข้อมูลการแต่งตั้ง โอน (ย้าย)

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	การบรรจุและแต่งตั้ง โอน(ย้าย)			
	๑.บรรจุและแต่งตั้ง	๐	๐	๐
	๒.ให้โอน	๑	๐	๐
	๓.รับโอน	๐	๐	๐
	รวม	๑	๐	๐

• ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม ตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	<u>การฝึกอบรม</u>			
	๑.ข้าราชการ	๑๗	๑๖	๙๔.๑๒
	๒.พนักงานครู	๕	๓	๗๕.๐๐
	๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๒	๑๘.๑๘
	๔.พนักงานจ้างทั่วไป	๕	-	๐.๐๐
	รวม	๓๘	๒๑	๕๖.๗๖

๓. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้าหรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบัน คือ ขาดกำลังคนที่เตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูง เต็มโตไม่ทันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ปัญหาในการโอน/ย้ายพนักงานเทศบาล ที่มีอายุราชการไม่ครบตามที่กำหนด แล้วจะโอน/ย้ายไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น
๓. ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง
๔. บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการรายงานสรุปผลการฝึกอบรมและการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการฝึกอบรม
๕. ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ และการติดตามผลการรายงานผลการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมตามหลักสูตร
๖. ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง

๔. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะยาวในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกองค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้องค์กรมีโอกาสดูแลคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและกำชับการรายงานผลการฝึกอบรม

๕. มีการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานทุกคนโดยตรง ก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อสอบถามทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบกับการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอตลอดจนการติดตามการควบคุมให้มีรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารหลักจากผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร

๖. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ของรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นและถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวพิจิตรา ปากาศ)

นิติกรปฏิบัติการ