

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การสรรหาและการ คัดเลือก - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน (ย้าย) บุคลากรที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลสันมะเค็ด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม มติ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงราย ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานเทศบาลตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการจำนวน ๑ อัตรา	๑. ควรให้หน่วยงานภายในองค์กร วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้ สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของ เทศบาลเป็นไปตามมติเห็นชอบของ ก.ท.จ. เชียงราย
๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๓.๑ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ๓.๒ เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	๑. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	-ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายัง กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลา ที่กำหนด
๓. การสรรหาคัดคนเก่ง ๔.๑ กิจกรรมมอบใบประกาศ พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น และพนักงานดีเด่นที่สอบผ่าน สายงานผู้บริหาร	๑. เพื่อเป็นการยกย่องพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เพื่อยกย่องและแสดงความยินดีกับพนักงานเทศบาล ที่สอบผ่านสายงานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาลพนักงานครู เทศบาลได้รับการสนับสนุนให้เข้า รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาลได้รับการ สนับสนุนให้เข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกตำแหน่งสาย งานผู้บริหาร จำนวน ๖ คน	สำหรับประเภทพนักงานที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นควรนำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานมาใช้ในการประกอบการ พิจารณาคัดเลือกในรูปแบบของ คณะกรรมการและรายงานให้ นายกเทศมนตรีทราบเพื่อจัดทำเป็น ประกาศยกย่องของเทศบาลต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้ เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ได้รับ ความรู้พื้นฐานในการ เข้ารับ ปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้ เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้ ของงานใน เข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตร ตำแหน่ง พัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานเทศบาล ได้รับการอนุมัติ ให้ เข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติงาน ,หลักสูตร ความรู้ และทักษะ เฉพาะ ของงานในแต่ละ ตำแหน่ง และ หลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงาน ใน หน้าที่รับผิดชอบ ตามความ ประสงค์ ร้อย ๘๕ ขึ้นไป	-พนักงานเทศบาล เข้ารับการ ฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ๒๐ หลักสูตร/ โครงการ จำนวน ๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๖ - ทุกส่วนราชการมีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น ฐานข้อมูลและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานในการกิจต่างๆ	พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสาย งาน มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	๑. พนักงานเทศบาลได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาลได้รับการ คัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาลได้รับการ คัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย	ควรดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ ของผู้ประเมินผลงานให้เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๖. ด้านสวัสดิ การ และ ผลตอบแทน - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. พนักงานมีความสุขในการ ปฏิบัติงาน ๒. สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีแสง สว่างเพียงพอ สะอาด และ สะดวกสบาย ต่อการปฏิบัติงาน	ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ที่จำเป็น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ในลักษณะของการโอนย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การรับผิดชอบงาน ประกอบกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือในบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น

๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ควรมีจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรของแต่ละงาน เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานแทนกันได้ เมื่อเวลาจำเป็น