

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗)

เทศบาลตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลาดำเนินการ
			ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.ด้านโครงสร้างและ อัตรากำลัง	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง -การวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน ๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) เห็นชอบการปรับระดับตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล รร.เทศบาลเวียงตาล เพื่อรองรับการ สรรหาจำนวน ๑ อัตรา ตามมติ กทจ.ลป. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๓. เผยแพร่ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานแล้ว (กทจ. ลำปาง มีมติเห็นชอบการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ประกาศใช้ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)	-	√	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗
๒.ด้านการสรรหา บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารงาน ท้องถิ่นและตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติ	-ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่ - สายงานนักบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) - สายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา	-	√	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	<p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ x ๑๐๐</p> <p>จำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัด อบท.(ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)</p> <p>$23 \times 100 = 2,300$</p> <p>๒๓</p> <p>= ร้อยละ ๘๕.๑๙</p>	√	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗												
๔.ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	-มีพนักงานเทศบาล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เสนอผลงานเข้ารับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และคณะกรรมการประเมินฯ ได้ดำเนินการประเมินเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นิติกร ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาลตำบลเวียงตาล จากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	-	√	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ถึง มิถุนายน ๒๕๖๗												
๕.การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)	<p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ผลเป็นดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="748 1110 1391 1358"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานเทศบาล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเยี่ยม</td> <td>๕</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๒๑</td> <td>๒๑</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเยี่ยม	๕	๓	ระดับดีมาก	๒๑	๒๑	ระดับดี	-	๕	-	√	เดือนเมษายน และ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)															
ระดับดีเยี่ยม	๕	๓															
ระดับดีมาก	๒๑	๒๑															
ระดับดี	-	๕															

		ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ผลเป็นดังนี้					
		ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)			
		ระดับดีเด่น	๒๔	๓			
		ระดับดีมาก	-	๒๑			
ระดับดี	-	๔					
๖.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> -จัดให้มีสวัสดิการข้าราชการพยาบาล -จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร -จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน -จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่ระเบียบฯ กำหนด จำนวน ๑ ราย ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (เงินประจำตำแหน่ง ๓,๕๐๐ บาท/เดือน) 	<ul style="list-style-type: none"> -ให้พนักงานเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับสวัสดิการข้าราชการพยาบาล -ให้พนักงานเทศบาลที่มีสิทธิเบิกสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร -โดยพบว่ามีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ 	√	-	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		
๗.ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	<ul style="list-style-type: none"> -จัดทำโครงการป้องกันการทุจริต ปลุกจิตสำนึกคนเวียงตาล “รักเวียงตาล ร่วมต้านทุจริต” -จัดทำโครงการคนดีศรีเวียงตาล 	<ul style="list-style-type: none"> -พบว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และไม่มีการกระทำผิดหรือถูกร้องเรียนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด -เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อไป 	√	-	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		

๒.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

• ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบกำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑.ข้าราชการ	๓๐	๒๔	๖
	๒.ครู	๑๒	๕	๗
	๓.ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
	๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๘	๒๖	๒
	๕.พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-
	รวมอัตรากำลัง	๗๒	๕๗	๑๕
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑.บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒.อำนวยการท้องถิ่น	๘	๗	๑
	๓.วิชาการ	๑๓	๙	๔
	๔.ทั่วไป	๗	๖	๑
	๕.สายงานการสอน	๑๒	๕	๗
	๖.ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
	๗. พนักงานจ้าง	๒๙	๒๗	๒
	รวมอัตรากำลัง	๗๒	๕๗	๑๕

• ข้อมูลการปรับปรุงอัตราค่าจ้างคน

ลำดับที่	รายการ	อัตราค่าจ้างที่ปรับปรุง			รวมอัตราค่าจ้าง
		กรอบอัตราค่าจ้างก่อนปรับปรุง	อัตราค่าจ้างเพิ่ม (คน)	อัตราค่าจ้างลด (คน)	
๑	อัตราค่าจ้างที่ปรับปรุง				
	๑.ข้าราชการ	๓๐	-	-	๓๐
	๒.ครู	๑๒	-	-	๑๒
	๓.ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	๑
	๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๘	-	-	๒๘
	๕.พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	๑
	รวมอัตราค่าจ้าง	๗๒	-	-	๗๒

• ข้อมูลการแต่งตั้ง โอน (ย้าย)

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

• ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ตามกรอบการครองตำแหน่ง)

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	๑.ข้าราชการ	๒๖	๒๒	๘๔.๖๑
	๒.พนักงานครู	๕	๕	๑๐๐
	รวม	๓๑	๒๗	๘๗.๑๐

๓. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เช่น การวางอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น งานล้นคน จึงทำให้งานล่าช้าไม่สามารถให้บริการประชาชนได้ทันถ่วงที ตลอดจนกระบวนการสรรหาบุคลากรต้องรับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้มีกรอบอัตราว่าง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามตามสายงานที่กำหนดตำแหน่ง

๒. ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ และการติดตามผลการรายงานผลการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมตามหลักสูตร

๓. ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง

๔. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะยาวในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝัง การสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้องค์กรมีโอกาสที่ได้รับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและกำชับการรายงานผลการฝึกอบรม

๕. มีการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานทุกคนโดยตรง ก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อสอบถามทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบกับการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอ ตลอดจนการติดตามการควบคุมให้มีรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารหลักจากผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร

๖. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ของรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นและถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสุมาลี บุตรศรี)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ