รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๕

ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	-เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือมีโครงสร้างแบ่งงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลเชียงเครือให้เหมาะสม - เพื่อให้ เทศบาลตำบลเชียงเครือสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารของเทศบาลตำบลเชียงเครือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเชียงเครือในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ -เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงเครือ -ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖	-ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
๒. นโยบายการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทำต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินการไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	-การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล -การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นการสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ -การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	-การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น -การรับโอนย้ายปลัดเทศบาล -การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการกรณีพิเศษโควิด	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม -ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน

๓ นโยบายการพัฒนาบุคลากร	-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้ ในองค์กร -เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร -เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	-พัฒนาแผนบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจบทบาทของเทศบาล -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-มีการ กำหนดปัจจัย ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงาน -มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีวิธีการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส Big cleaning Day - สวัสดิการพนักงาน และพนักงานจ้าง -สิทธิค่ารักษาพยาบาลค่าเช่าบ้านค่าเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนด	-ควรปรับปรุงสถานที่ในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มาติดต่อราชการ -มีการประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัด และ	-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดกำหนด	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา	-การประเมินผลปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

	ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเชียงเครือ -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมัครคณะหลัก	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง	
๖.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร		-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัด -ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงาน เทศบาลตำบลเชียงเครือ	-จัดทำประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ -พนักงานเทศบาลส่วนตำบลเชียงเครือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ประกาศที่กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กรการ -ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยดีไม่เลือกปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค

-กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

-จากการดำเนินงานตามนโยบายต่างๆของนโยบายทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเครือจะเห็นได้ว่ามีการ ดำเนินการครบทุกนโยบายที่กำหนดไว้ให้พนักงานทุกคนมีความและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาดีมากที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่น ที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

๑ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด (พนักงานเทศบาล)	๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด ๑.๑ นักจัดการงานทั่วไป ๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล ๑.๓ นักจัดการงานทั่วไป ๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ เจ้าพนักงานธุรการ ๑.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ เจ้าพนักงานธุรการ ๑.๘ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
	รวม	๘	
สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑.๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑.๒ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ ผู้ช่วยสัตวบาล ๑.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ ๑ ๑ ๑	
	รวม	๔	

๑ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (พนักงานเทศบาล)	๑.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ๑.๑ นักจัดการงานทั่วไป ๑.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ๑.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ๑.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑.๖ เจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
	รวม	๖	
สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ ๑	
	รวม	๒	

๑ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (พนักงานเทศบาล)	๑.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ๑.๑ นายช่างโยธา ๑.๒ เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑	
	รวม	๓	
สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑.๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานไฟฟ้า	๑ ๑	
	รวม	๒	

๑ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา (พนักงานเทศบาล)	๑.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑.๑ นักวิชาการศึกษา ๑.๒ เจ้าพนักงานธุรการ ๑.๓ นักจัดการงานทั่วไป ๑.๔ สันทนาการ	๑ ๑ ๑ ๑	
	รวม	๔	
สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
กองการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑.๑ ครู ๑.๒ ครูผู้ช่วย	๗ ๘	
	รวม	๑๕	

๑. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

สำนัก/กอง	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม (พนักงานเทศบาล)	๑.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ ๑.๑ นักพัฒนาชุมชน ๑.๒ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชุม ๑.๓ เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๒ ๑ ๑	
	รวม	๕	

๒. ข้อมูลสถิติด้านอัตรากำลังคน การแต่งตั้ง/โยกย้าย ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

ที่	ส่วนราชการ	การแต่งตั้ง/โยกย้าย				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.	ปลัดเทศบาล	รับโอน ๑ อัตรา				๑ กันยายน ๒๕๖๕

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้าย ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๑. รับโอน จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ คน

๓. ข้อมูลด้านสถิติการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

บุคลากรฯ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ					ค่าลงทะเบียน
	ผู้บริหารท้องถิ่น	สมาชิกสภา	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	๑	๓	๑๕	๑	-	๗๕,๐๐๐

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. การระบาดของไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. จัดทำกรองอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลัดการวางคนให้เหมาสมกับงาน

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและระบบผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือการก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงานโดยการให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่นยกย่องและเผยแพร่ประชาสมพันธ์บุคลากรดังกล่าว พร้อมเพิ่มพูนความรู้ทางด้านกฎหมายและพัฒนาทักษะอย่างเต็มที่