

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑.๑.๑ เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๑.๑.๒ เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๑.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p>	<p>๑.๑.๑ ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑.๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคูเมือง</p> <p>๑.๑.๒ ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด</p> <p>๑.๑.๓ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคูเมือง</p>	<p>๑.๑.๑ ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็นข้อมูลเป็นปัจจุบัน</p>

	<p>๑.๑.๔ เพื่อเป็น แนวทางการ ดำเนินงานวาง แผนการพัฒนา บุคลากร</p> <p>๑.๑.๕ เพื่อให้ สามารถวางแผน อัตรากำลังในการ บรรจุข้าราชการ หรือพนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู บุคคล ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างและ การใช้อัตรากำลัง ของบุคลากร เพื่อให้การ บริหารงานของ เทศบาล เกิด ประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิด ประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจอำนาจ หน้าที่มี ประสิทธิภาพ มี ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มี การลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ ไม่จำเป็นการ ปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไข ปัญหาและ ตอบสนองความ ต้องการของ ประชาชนได้เป็น อย่างดี</p> <p>๑.๑.๖ เพื่อให้</p>			
--	---	--	--	--

	สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการ บริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด			
๒. การบรรจุ และแต่งตั้ง บุคคลากร	๒.๑ เพื่อให้มี อัตรากำลัง เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลคู เมืองและเป็นไป ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	๒.๑ พนักงาน เทศบาลและ พนักงานจ้างได้รับ การบรรจุแต่งตั้ง ตามมติ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดร้อยเอ็ด ร้อยละ ๙๐	๒.๑ บรรจุและ แต่งตั้งพนักงาน เทศบาลประเภท วิชาการตามมติ ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด จำนวน ๑ ราย ๒.๒ ประกาศรับ สมัครพนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๑ รอบ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๒.๓ ประกาศรับ สมัครพนักงานจ้าง ทั่วไป จำนวน ๑ รอบ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๒.๑ ควรให้ หน่วยงานภายใน องค์การวิเคราะห์ ค่างานและ ปริมาณงานให้ สอดคล้องกับ อัตรากำลัง เพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน
๓. การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	๓.๑ เพื่อให้เป็นการ สร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๓.๒ เพื่อเป็นการ ปรับปรุงและ พัฒนาการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๓.๑ ผลการ ประเมินการ ปฏิบัติงานเป็นไป ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	๓.๑ ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้ ครั้งที่ ๑ วันที่๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และ แฟ้มสะสมงาน ผลงาน ๓.๒ ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และแฟ้มสะสม ผลงาน	๓.๑ ควรจัดแบบ ประเมินให้ เป็นไปตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด

๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจ ระเบียบกฎหมายและรักษาวินัยและจรรยาบรรณ	ร้อยละที่ส่งพนักงานข้าราชการเข้าอบรม	ร้อยละ๙๐ ที่ส่งพนักงานข้าราชการเข้ารับการอบรม	ควรให้เข้ารับการอบรมออนไลน์ ผ่านหลักสูตรต่างๆ ตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมและโครงการ
๕.การสรรหาคandidateคนเก่ง	เพื่อให้ข้าราชการพนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	ร้อยละที่ส่งพนักงานข้าราชการเข้าอบรม	ร้อยละ๘๐ ที่ส่งพนักงานข้าราชการเข้ารับการอบรม	
๖.การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้ข้าราชการพนักงาน เข้าใจระเบียบกฎหมาย	ร้อยละที่ส่งพนักงานข้าราชการเข้าอบรม	ร้อยละ๗๕ ที่ส่งพนักงานข้าราชการเข้ารับการอบรม	
๗.การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๑ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๗.๒ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๗.๑ พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๗.๑ อนุญาตให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปสอบสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย	๗.๑ ควรดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประเมินผลงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์

ปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นทำให้นโยบายด้านการบริหารบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและขาดการต่อเนื่อง และประกอบมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้กิจกรรม โครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่าง ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคูเมือง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้