

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการจัดการ แผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองควายมีโครงสร้างอัตรากำลัง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองควาย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่สามารถทำการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ๔.เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองควายสามารถวางแผนอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>๑.เทศบาลตำบลหนองควายสามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้ในการวางแผนกำลังคนเพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.วางแผนการพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการกำหนด ปรับปรุง โครงสร้าง เทศบาลตำบลหนองควายเพื่อรองรับภารกิจงานของเทศบาล - มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้นใหม่ในสายงานวิชาการ และสายงานทั่วไปในส่วนราชการต่าง ๆ ภายใต้สังกัด เทศบาลตำบลหนองควายโดยคำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของงานและภาระค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้น - มีการนำสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายบริหาร สมรรถนะประจำสายงาน มาประเมินผลการปฏิบัติราชการทำให้ได้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน - จากการจัดทำโครงการพนักงานดีเด่น โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ที่ได้เป็นพนักงานดีเด่นโดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความประพฤติดีและปฏิบัติราชการที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วยความอดทนอดกลั้น</p>	<p>-ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากมีการกำหนดโครงสร้าง ปรับปรุงโครงสร้าง และมีการเพิ่มอัตรากำลังขึ้นใหม่ในสายงานต่าง ๆ โดยมีได้พิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพของงาน จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น -การนำสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายบริหาร สมรรถนะประจำสายงาน มีได้นำมาวิเคราะห์และประเมินผลเทียบเคียงกับสมรรถนะที่แท้จริง ก็จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพของบุคลากรได้อย่างแท้จริง</p>	<p>แผนอัตรากำลังสอดคล้องกับ ภาระค่าใช้จ่ายและความต้องการกำลังคนในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๒.ด้านการพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืนและหลักธรรมาภิบาล ๒.เพื่อส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกและนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ๓.เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุล ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ</p>	<p>๑.ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะในการปฏิบัติงานหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ๒.พนักงานเทศบาลฯ มีการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ของตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p>	<p>- กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา บุคลากรใหม่ได้รับการฝึกอบรมการปฏิบัติราชการทุกสายงาน - บุคลากรขององค์กรได้รับการปลูกฝังทัศนคติ แนวคิดและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมต่อเนื่องทุกสายงานอย่างน้อย สายงานละ ๑ ครั้งต่อคน/ต่อปี - กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำ และองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organization Integrity) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนา พนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>-ข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมการปฏิบัติงานให้ครบทุกสายงาน อาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรสูงขึ้น -เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนจำกัดบุคลากร ๑ ตำแหน่งต่อหน้าที่ที่ไม่มีผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถแบ่งส่วนเวลาเพื่อมาเข้ารับการอบรมได้</p>	<p>เทศบาลฯส่งเสริมให้บุคลากร ทุกระดับชั้นพัฒนาตนเอง</p>

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑.เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ๒.เพื่อให้บุคลากรสามารถนำระบบเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.เพื่อให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมครบทุกสายงาน	๑.บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.บุคลากรสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานร้อยละ ๘๐ ๓.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมครบทุกสายงานร้อยละ ๙๐	- บุคลากรมีเครื่องมือในการทำงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและองค์กรได้รับประโยชน์ - บุคลากรขององค์กรสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและ - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมต่อเนื่องทุกสายงานอย่างน้อยสายงานละ ๑ ครั้งต่อคน/ต่อปี - กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organization Integrity) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	-องค์กรมีข้อจำกัดในการเสริมสร้างศักยภาพในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร -ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการจัดฝึกอบรม	องค์กรควรมีการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโปรแกรมต่าง ๆ เป็นประจำและทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ
๔.ด้านสวัสดิการ	๑.เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตน ๒.เพื่อให้บุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ ๓.เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี	๑.บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถและมีโอกาสได้รับการเสนอความคิดเห็นความชอบและเลื่อนระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๒.บุคลากรได้รับสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่ได้รับร้อยละ ๑๐๐ ๓.บุคลากรได้รับความปลอดภัยอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันการระบาดของโรคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	- บุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถตามความสามารถของตน ได้รับโอกาสในการเสนอขอความคิดเห็นความชอบและเลื่อนระดับในระดับที่สูงขึ้น - บุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่สิทธิอันพึงได้ - บุคลากรได้รับความปลอดภัย อนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้วยความเหมาะสม ป้องกันการระบาดของโรคต่าง ๆ - การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เกิดความรักสามัคคีระหว่างบุคลากรทุกระดับ	- ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณขององค์กรที่จะมาสนับสนุนการจัดการสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กร -องค์กรไม่ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ หรือจัดสวัสดิการแต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	การจัดสวัสดิการขององค์กรพิจารณาจากผู้ที่มิสิทธิในสวัสดิการทุกประเภท โดยองค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง