

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังคนและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. การบริหารจัดการอัตรากำลังโดยการกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง การเปลี่ยนสายงาน ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจและเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล	ระดับความสำเร็จในการจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล	มีการบริหารจัดการอัตรากำลัง ดังนี้ - ให้โอนพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ๑ ตำแหน่ง - ให้โอนปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง - ให้โอนผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง - ให้โอนผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง - รับโอนปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารเทศบาล ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง พนักงานเทศบาล ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	- มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง พนักงานเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอกอยู่เป็นประจำ	สำนักปลัดเทศบาล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาของพนักงานเทศบาล	- มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๒๐	สำนักปลัดเทศบาล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. สื่อสารและเสริมสร้างความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง	ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีความเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากร ๒. จัดสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก	- กิจกรรมออกกำลังกาย ช่วงก่อนเลิกงาน วันละ ๑ ชั่วโมง - มีน้ำดื่มสะอาด/ห้องน้ำสะอาด/สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัย/มีบริการสัญญาณฟรี Wifi/มีกาแฟบริการฟรี	สำนักปลัดเทศบาล

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่อ อาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ปัญหาและอุปสรรค

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงานและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้