รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	- เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน ที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่	จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง	- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	- อัตรากำลังด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ และไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้
๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	- มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ - มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศผลการประเมินให้ทราบ	- บุคลากรยังไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร
๓) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองเก่า - ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	- เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองเก่ามีคุณธรรม จริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ - เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการรักษาวินัยของหน่วยงาน	- มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม - มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน	- บุคลากรเข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	- ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี
๔) การพัฒนาบุคลากร - แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๑๕๖๑ -๒๕๖๓	- เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองเก่า - เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ	- สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง - พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิต - คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- ให้พนักงานเทศบาลนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ - จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด	- การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	- พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- บุคลากรด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ และไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ เนื่องจากไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

- เห็นควรให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และส่งบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ร้องขอเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น