

รายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลผาสุก อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค
๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลผาสุกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลผาสุกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลผาสุกตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓ .เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่	๑. การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี แผนพัฒนาอำเภอวังสามหมอ แผนพัฒนาเทศบาลตำบลผาสุก นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่กำหนดไว้ ๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลผาสุก และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลผาสุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- เนื่องจากเทศบาลมีหลายตำแหน่ง หลายสายงาน ทำให้การวิเคราะห์ค่างานเกิดความล่าช้า -บางหน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนทำให้เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล -บางหน่วยงานมีภาระงานที่มากแต่กำหนดตำแหน่งบุคคลกรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน -เนื่องจากกำหนดตำแหน่งถูกจำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่ายในด้านบริหารงานบุคคลทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งใหม่ได้ บางส่วนราชการจึงมีบุคคลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค
	๔. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลผาสุก ๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลผาสุก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้บริหารงาน ของเทศบาลตำบลผาสุก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อ	

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค
	๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลผาสุก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ๘. เพื่อให้เทศบาลตำบลผาสุก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลผาสุก	๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านงานมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ตามเป้าหมาย ๖. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๗. รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีทราบ	

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค
๒. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่น ที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดอย่างถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ๒. เพื่อพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่น ที่เข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่น ที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความ	๑. มีการปฐมนิเทศพนักงาน/พนักงานจ้างบรรจุ/แต่งตั้งใหม่ ๒. มีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานและการติดตามงาน ๔. ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ๕. มีการมอบหมายงานโดยทำเป็นคำสั่งมอบหมายงาน	- ผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่ในการแนะนำและติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา - บางหน่วยงานมรการมอบหมายงานที่ซับซ้อนและไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เนื่องจากเกิดสถานการณ์โรคระบาด ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ทำให้ต้องยกเลิกและเลื่อนโครงการอบรมไปอย่างไม่มีกำหนด

	ร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
--	--	--	--

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค
๓. การสร้างความก้าวหน้าใน สายงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและ การแต่งตั้งโยกย้ายและ สับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากร เกิดความมั่นใจระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลของเทศบาล ๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลเกิดการกระตุ้น การพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษา บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ตลอดไป ๓. ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นแนวทาง ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเดียวกันการเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต่างประเภท	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา คุณสมบัติและการประเมินผลงาน พนักงานเทศบาลเพื่อประเมินเลื่อน ระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น สายทั่วไปและวิชาการ ๒. ดำเนินการประเมินผลงานพนักงาน สายงานทั่วไปและสายวิชาการเพื่อเลื่อน ระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ๓. รายงานผลการประเมินฯให้ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด(ก.ท.จ) ทราบ	- บุคลากรไม่ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน -บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการ จัดทำผลงานเพื่อประกอบการพิจารณา คุณสมบัติและประเมินผลงานพนักงาน เทศบาล เพื่อประเมินเลื่อนระดับและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายทั่วไปและ วิชาการ