

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสระบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน/สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. โครงสร้าง ส่วนราชการ ระบบงานและอัตรากำลัง	๑. มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้ นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก., นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก., ครูผู้ดูแลเด็ก, นายช่างโยธา ปง./ชง. - ประกาศดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง และแต่งตั้งจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, คนงานทั่วไป, พนักงานตักแต่งสวน	ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล ประกาศรับโอนมาบรรจุ มีผู้ขอโอนมาบรรจุ	เห็นควรของผู้ใช้ผู้สอบแข่งขันได้ของ กสอ. หรือ ขอให้ กสอ. เปิดสอบให้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน/สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การพัฒนาบุคลากร	๑. ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งและหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ๒. เทศบาลจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาตำบลสระซุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	พนักงานบางคนติดภารกิจที่ต้องให้บริการประชาชน เช่น พนักงานผลิตน้ำประปา, บุคคลที่ต้องเข้าเวรยาม และบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ	ในงบประมาณถัดไปอาจสลับผลัดเปลี่ยนให้บุคคลที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาด้านตนเอง ในโครงการอื่นๆ ที่ตรงสายงาน
๔. ระบบสารสนเทศบุคลากร	มีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดในรูปแบบเอกสาร และลงบันทึกในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
๕. สวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจบุคลากร	๑. จัดทำประกาศยกย่องพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ๒. รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	จำนวนโด้ตาและจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นมีจำนวนจำกัดไม่สามารถให้กับพนักงานที่มีผลการประเมินดีเด่นได้ทุกคน	ใช้เกณฑ์อื่นๆ เช่น การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของส่วนรวม มาร่วมพิจารณาด้วย

ปัญหา/อุปสรรค

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมาก/หรือน้อยเกินไป
๒. พัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผล
ความรู้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๑-๒ ปี เพื่อรองรับภารกิจงานที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตาม
ปัจจุบัน
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ