

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕



เทศบาลตำบลห้วยลาน
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลห้วยลานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลห้วยลาน ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.) การวางแผนกำลังคน ๑.๑) แผนอัตรากำลังประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เพื่อให้เทศบาลมี โครงสร้างการ แบ่งงานที่ เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน	อัตรากำลัง ๓ ปี	ขาดอัตรากำลัง ๑.นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ๒.นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ อัตรา ๓.นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๒ อัตรา ๔.นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา ๕.นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๖.จพง.จัดเก็บรายได้จำนวน ๑ อัตรา	เสนอขออัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น
๑.๒) แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	เพื่อให้เทศบาลมี โครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ ที่เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน	อัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	ขาดอัตรากำลัง ๑.นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ๒.นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ อัตรา ๓.นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๒ อัตรา ๔.นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา ๕.นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๖.นักวิชาการตรวจสอบ ภายในจำนวน ๑ อัตรา ๗.จพง.จัดเก็บรายได้จำนวน ๑ อัตรา	๑.เสนอขออัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๒.และหรือรับโอนย้าย ในสายงานปฏิบัติ

			ผ.นางช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา	
๒.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร -ไม่มี-	เพื่อให้เทศบาล ตำบลห้วยลานมี โครงสร้างส่วน ราชการให้ เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่	พนักงาน เทศบาล, พนักงานงานครู เทศบาล	ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการ	-
ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อให้การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ มี ความคุ้มค่า	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้างทุก คน	พนักงานเทศบาล/พนักงาน จ้างได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานครบ	-
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย ๔.๑.โครงการฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย สำหรับบุคลากรของเทศบาล ตำบลห้วยลาน ๔.๒.โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของเทศบาล ตำบลห้วยลาน	เพื่อสร้างเสริม ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล, พนักงานจ้างมี ความรู้ความ เข้าใจใน คุณธรรมและ จริยธรรมและ สามารถนำ ความรู้ความ เข้าใจในการ ฝึกอบรมมาใช้ ในการ ปฏิบัติงานและ อยู่ร่วมกันกัน อย่างมีความสุข	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง ทุกคน	ไม่เป็นไปตามแผนเนื่องจาก ปัญหาโรคระบาดโควิด-๑๙	-
๕.การสรรหาคนดี คนเก่ง -ไม่มี-	-	-	-	-
๖.การพัฒนาบุคลากรเป็นไป ตามพัฒนาบุคลากรปี ๒๕๖๕	เพื่อเป็นแนว ทางการพัฒนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง ทุกคน	ไม่เป็นไปตามที่กำหนด เนื่อง ด้วยปัญหาโรคระบาด โควิด -๑๙	-
๗.การพัฒนาคุณภาพชีวิต -ไม่มี-	-	-	-	-

๒. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๑ อัตรากำลังทั้งหมด ประกอบด้วย(เป็นข้อมูล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕)

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๓๑ คน	ครอง ๒๒ ตำแหน่ง	ว่าง ๙ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๘ คน	ครอง ๑๙ ตำแหน่ง	ว่าง ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๒ คน	ครอง ๒๒ ตำแหน่ง	ว่าง ๐ ตำแหน่ง
ครู	จำนวน ๒ คน	ครอง ๑ ตำแหน่ง	ว่าง ๑ ตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ คน	ครอง ๑ ตำแหน่ง	ว่าง ๑ ตำแหน่ง

๒.๓ การโยกย้าย จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. นักจัดการงานทั่วไป
๔. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ

๓. ปัญหา/อุปสรรค

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

ตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง จะต้องรอส่วนกลางให้มีการสอบถึงจะได้รับการโอนมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างและการรับโอนข้ามระหว่าง อบต.กับเทศบาล หรือ อบจ. ทำได้ยากเพราะจะต้องเข้าเงื่อนไขว่างใหม่ ๖๐ วันหรือตามเงื่อนไขบริหารงานบุคคลของ ก กลาง

๔. ข้อเสนอแนะ

ประกาศ ก กลาง ควรให้มีการย้ายข้าม ก สำหรับสายบริหารได้ โดยไม่มีเงื่อนไขว่างใหม่ ๖๐ วัน จะทำให้การบริหารงานบุคคลสามารถสรรหาตำแหน่งที่ว่างได้ง่ายขึ้น