

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลสันป่าตอง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

**มิติที่ ๑** ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังคนและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>๑.การบริหารจัดการอัตรากำลังโดยการกำหนด ตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง การเปลี่ยนสายงาน ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>มีการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p><b>๑. รับโอน/ให้โอน พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร</b></p> <p>๑.๑ รับโอนพนักงานเทศบาลสายงานบริหารตำแหน่งรองปลัดเทศบาล จากเทศบาลตำบลปงยางครก จำนวน ๑ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อรองรับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน</li> </ul> <p>๑.๒ รับโอนพนักงานเทศบาลสายงานบริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จากเทศบาลตำบลยี่งอ จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๑ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อรองรับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน</li> </ul> <p>๑.๓ รับโอนพนักงานเทศบาลสายงานบริหารตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง จากเทศบาลตำบลหางดง จำนวน ๑ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อรองรับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน</li> </ul> <p><b>๒.สรรหาพนักงานจ้าง</b></p> <p>สรรหาพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติราชการ ตำแหน่งคนงานทั่วไป กองคลัง งานพัฒนารายได้ แทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p><b>๓.ให้พนักงานลูกจ้างพ้นจากราชการ กรณีเกษียณอายุราชการ</b></p> <p>ให้ลูกจ้างประจำพ้นจากตำแหน่ง กรณีเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>งานกรเจ้าหน้าที ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล</p>

**มติที่ ๒** ประสิทธิภาพของการบริการทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร ปลัด รองปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ด้านการบริหารงานบุคคล	มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัด รองปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร จากหน่วยงานภายนอกอยู่เป็นประจำ จำนวน ๑๓ หลักสูตร	ทุกกอง

**มติที่ ๓** ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของทางเทศบาลมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนพัฒนา ของพนักงาน	ปฏิบัติงานตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕	งานกรเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
๒.การเข้ารับการอบรมรายบุคคล	ร้อยละของระดับความสำเร็จใน การจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม ของพนักงาน	มีการให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๔ หลักสูตร	ทุกกอง

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารงานบุคคล**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. สื่อสารและเสริมสร้างความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง	ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน	งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

**มิติที่ ๕ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารงานบุคคล**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การออกกำลังกายของบุคลากร ๒. จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายพักผ่อนหย่อนใจ</li> <li>- จัดหาน้ำดื่มสะอาด บริการแก่พนักงานเทศบาล ฟรี</li> <li>- จัดให้มีบริการห้องน้ำสะอาด</li> <li>- จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารอย่างเหมาะสม</li> <li>- กิจกรรม ๕ ส.</li> </ul>	กองการศึกษา สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ**

<b>ปัญหาและอุปสรรค</b>	เทศบาลตำบลสันป่าตองเทศบาลขนาดกลาง ที่ยกฐานะมาจากสุขาภิบาลตำบลยูหะมังงบประมาณในการบริหารตามประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๕,๖๔๐,๐๐๐.-บาท มีโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังที่มาจากสุขาภิบาลเดิม ทำให้มีภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลสูง ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดสรรอัตรากำลังให้มาดำรงตำแหน่งสายงานที่ว่าง จึงทำให้ไม่สามารถปรับปรุงกรอบอัตรากำลังหรือยุบกรอบอัตรากำลังสายงานบริหารได้
<b>ข้อเสนอแนะ</b>	เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับงบประมาณ และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่ จึงไม่ควรที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ