

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
 เทศบาลตำบลผักตบ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลผักตบ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลผักตบพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ พนักงานจ้าง</p>

๒. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p>

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
แผนพัฒนาบุคลากร	<p>๑. มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี</p> <p>๒. มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยส่งบุคลากรของเทศบาล เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามที่หน่วยราชการต่างๆ จัดโครงการฯ</p>

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง</p>

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ๒. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๓. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

ปัญหา/อุปสรรค

- ๑.ในการจัดทำแผนอัตราต้องคำนึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
- ๒.ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงตลอดและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๔.ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการโอนย้ายของเจ้าหน้าที่
- ๕.ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ ปกติแล้วการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้ง จะต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆจำนวนไม่น้อย ทั้งค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมต่างๆ และค่าใช้จ่ายแอบแฝง เช่น ค่าจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจ่ายให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้ งบประมาณการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตร จะมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆหลายอย่างถ้า มีงบประมาณในการฝึกอบรมน้อย ไม่เพียงพอก็อาจจะเป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมตามที่ต้องการได้

ข้อเสนอแนะผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

- ๑.สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น
- ๒.ศึกษาดูงานนอกสถานที่
- ๓.การประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานต้องมีความเป็นธรรมกับผู้รับการประเมิน และการประเมินต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๔.ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานและถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย