

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
เทศบาลตำบลเวียงต้า อำเภอลอง จังหวัดแพร่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้จ่าย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่อาจเพิ่มขึ้น และบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงต้า</p> <p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจในอนาคต</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	-	<p>- ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงต้า วิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในส่วนราชการกำหนดประเภทและระดับ เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>- ติดตาม ปรับปรุงตำแหน่ง และอาจกำหนด เพิ่ม ลด อัตรากำลัง เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เป็นต้น</p>	- มีกรอบอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒	ธ.ค. ๖๗ - มิ.ย.๖๘	-
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	<p>- การสรรหาบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>- การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	-	<p>- นำแนวทางการปฏิบัติสรรหา วิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>- สรรหาตามประกาศ และบรรจุ แต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.ท.จ. ได้มีมติที่ประชุมไว้</p> <p>- สรรหาตำแหน่งตามกรอบที่ว่างตามที่พนักงานเทศบาลโอนหรือย้ายตามกำหนดในแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างของเทศบาล เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาดำรงตำแหน่งตามแผน</p> <p>- ดำเนินการต่อสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	- ตามช่วงกรอบแผนอัตรากำลังที่ว่างในปีงบประมาณ	-

### ปัญหาและอุปสรรค

- การคัดเลือก บัญชีการคัดเลือกของ กสธ. ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้ผ่านการคัดเลือกไม่เพียงพอต่อความต้องการตามตำแหน่งและอัตรา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รายงานและขอใช้บัญชี
- การโอนย้ายของบุคลากร บางครั้งไม่มีการวางแผน / เตรียมการล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การสมัครเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสามารถปฏิบัติงานในช่วงที่มีอัตราตำแหน่งนั้นๆ ว่าง
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคัดเลือก สรรหา อนุมัติ อนุญาตส่งให้บุคลากรฝึกอบรม เพื่อให้การปฏิบัติงาน ดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเวียงต้า

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑	๓๑	๒๐	๑๑
- ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	๑	๑	๐	๑
- ประเภทอำนวยการ	๙	๙	๕	๔
- ประเภทวิชาการ	๑๗	๑๗	๑๒	๕
- ประเภททั่วไป	๔	๔	๓	๑
๒. ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๔	๑๒	๒
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖	๑๖	๑๕	๑
รวม	๖๑	๙๒	๖๗	๑๔