

แบบรายงานนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลเวียงต้า อำเภอลอง จังหวัดแพร่

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงานเทศบาลตำบลเวียงต้า	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลเวียงต้า อำเภอลอง จังหวัดแพร่	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๕) เอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. การสรรหาคัดเลือก	เพื่อให้ได้บุคคลที่ตรงตามตำแหน่งที่ว่าง	กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	รายงานตำแหน่ง เพื่อขอใช้บัญชีสอบคัดเลือกของ กสธ.	มีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง
๓. ผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามวงรอบการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงาน	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ในแต่ละครั้ง	ปรับปรุงและการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง
๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี	เพื่อให้องค์กรมีข้อมูลบุคลากรครบถ้วนตามระบบสืบค้นสารสนเทศ	ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติระบบ HR	บันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่	ปรับปรุงการบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือบุคลากรเพิ่มหรือลด
๕. สวัสดิการและผลตอบแทน	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความมั่นคงและได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีสวัสดิการส่งเสริมที่พึงมี	๑. บำเหน็จบำนาญ ๒. ค่ารักษาพยาบาล ๓. การศึกษาบุตร ๔. ค่าเช่าบ้าน ๕. ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของ ก.ท.จ. แพร่	เบิกจ่ายสวัสดิการการต่างๆ ที่บุคลากรในสังกัดมีสิทธิ์สวัสดิการที่เกี่ยวข้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้เคร่งครัดและศึกษาระเบียบใหม่ๆ ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องและทันต่อเหตุการณ์
๖. การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันอันองค์กร	เพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดี มีความรักความสามัคคีในองค์กร เชื้อสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน	โครงการกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day จิตอาสา	การดำเนินการตามกิจกรรมตามตัวชี้วัด	ให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับชั้นมีความผูกพัน และร่วมกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงกัน

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