

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ มีการติดตาม ประเมินผลด้วยการ ประชุมเพื่อรับทราบ ปัญหา อุปสรรคและ ปรับปรุงแก้ไขอย่าง ต่อเนื่อง	- เพื่อนำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน มาหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น	- การปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนดและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	- ประชุมคณะผู้บริหาร พนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบล รวมใจพัฒนา ประจำเดือน ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕ เพื่อติดตามผลการ ปฏิบัติงาน	- ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตระหนักในการเข้าร่วมประชุม ประจำเดือนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงาน และจะได้ แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ การพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร	- เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสบการณ์การทำงาน จิตสำนึกในการ ปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อ เสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดี ร่วมกัน	- นำความรู้ที่ได้มาต่อยอดในการ ปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง หน้าที่	- บรรลุโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕	- เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการ สำรวจความต้องการ เพื่อให้ได้ กระบวนการและวิธีการพัฒนา ตรงกับความต้องการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๒ การเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตาม สายอาชีพและตำแหน่ง งานอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนา- เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรง ตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรมีประสิทธิภาพใน การทำงานและสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	<ul style="list-style-type: none">- มีการวางแผนและพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้าง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตามประกาศ ก.ถ. (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และเพื่อยกระดับ ข้าราชการสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional)” รุ่นที่ ๔ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน	<ul style="list-style-type: none">- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิด การพัฒนาด้วยตนเองและมีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้และ สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๒. โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชี การปิดบัญชี การปรับปรุงบัญชี และรายการอื่น ๆ รวมถึงการบันทึกบัญชีระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting System : e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ” ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๕ คน</p>	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัด จ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือ สนับสนุน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ (ตาม ว ๘๔๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) การใช้ลายมือ ชื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำแบบ รูปรายการ/TOR/กำหนด คุณลักษณะ การกำหนดผลงาน หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลาง งานก่อสร้าง การพิจารณาใช้ค่า ตาราง Factor F และเทคนิคการ บริหารงานพัสดุท้องถิ่น” รุ่นที่ ๔ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓ คน</p>	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๔. โครงการฝึกอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “แนว ทางการบันทึกบัญชีและ ปฏิบัติงาน จัดทำรายงาน การคำนวณค่าเสื่อมราคา การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี และรายงานงบการเงิน หมายเหตุ ประกอบงบการเงิน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชี” รุ่นที่ ๖ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๕. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๔ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓ คน</p> <p>๖. โครงการส่งเสริมและประสานงานบูรณาการกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒ คน</p>	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ แนบท้าย ตาม ว ๘๔๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และแก้ไขปัญหาการทำหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุงานจ้างก่อสร้าง ผู้ควบคุมงาน</p> <p>การร่างขอบเขตของงาน (TOR)</p> <p>รายละเอียดหรือคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ</p> <p>รูปแบบรายการงานก่อสร้าง</p> <p>การออกแบบงานก่อสร้าง</p> <p>การกำหนดราคากลาง</p> <p>การแก้ไขสัญญา การงดหรือลดค่าปรับ การขยายเวลาทำการตามสัญญาหรือการบอกเลิกสัญญา และหน้าที่ของคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง”</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘ คน</p>	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๘. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “สร้างบ้านแปงเมืองน่าอยู่ คู่พลังเครือข่ายชุมชน ท้องถิ่น สู่ความผาสุกอย่างยั่งยืน” ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔ คน</p> <p>๙. โครงการอบรม หลักสูตร “ทักษะเทคนิคการประชุมสภาท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ และการเพิ่มศักยภาพ ความสามารถผู้นำ ผู้บริหาร บุคลากรท้องถิ่น ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ความท้าทายใหม่ รุ่นที่ ๒” ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓ คน</p> <p>๑๐. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดทำแบบประเมินตนเองตามแนวทาง ว ๗๓ ด้านการตรวจสอบภายใน ควบคุมภายใน บริหารจัดการความเสี่ยง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติวินัยฯ กำหนด” รุ่นที่ ๓ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p>	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๑๑. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงแผนพัฒนาพื้นที่ในลักษณะ แผนเดียว (One Plan) จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๒. โครงการบริหารจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๕ คน</p> <p>๑๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “นักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการ เปลี่ยนแปลง อำเภอนำร่องระดับกลุ่ม จังหวัด ๑๘ อำเภอ” ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้นำ และ ผู้นำกลุ่มสตรีเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖ คน</p>	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๑๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การเตรียมความพร้อมเพื่อการปิดบัญชี ๒๕๖๕ การจัดทำบัญชี รายงานการเงิน ปิดบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติงานในระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ เพื่อจัดทำงบการเงินรวม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พร้อมรับการตรวจสอบ และรับรองงบแสดงฐานะการเงิน จาก สตง.”</p> <p>รุ่นที่ ๔</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๖. โครงการประชุมพัฒนาศักยภาพทีมผู้ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรองผู้สูงอายุและสารเสพติด จังหวัดพะเยา (ครู ข)</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p>	

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ การส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	<ul style="list-style-type: none">- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ- ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ- ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none">- มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none">- ประชาสัมพันธ์ แจ่งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none">- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๔ จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๕ จัดทำสายอาชีพและ เส้นทางความก้าวหน้าของ สายอาชีพ	- มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร	- บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพ - ปฏิบัติงานตามนโยบายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ - ประชาชนได้รับการบริการที่ดี ขึ้น	- อนุญาตให้พนักงานเทศบาล สายปฏิบัติการไปสอบเพื่อเปลี่ยน สายงานเป็นสายวิชาการ - อนุญาตให้พนักงานเทศบาล สายวิชาการ ไปสอบเพื่อเปลี่ยน สายงานเป็นสายอำนวยการ - อนุญาตให้พนักงานเทศบาล สายอำนวยการไปสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - อนุญาตให้พนักงานเทศบาล สายบริหารไปสอบคัดเลือกหรือ คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น - จัดให้มีกระบวนการในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- บุคลากรควรใส่ใจเรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ตนเองให้มากขึ้น

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none">- จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้- ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้	

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน	<p>- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา</p> <p>- เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา</p>	<p>เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) ถูกต้อง ครบถ้วน ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา มีมติเห็นชอบพร้อมทั้ง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง</p>	<p>- ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>- ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง</p>	<p>- ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุก ๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน</p>

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๒ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ไม่มีอัตราดำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสามัญ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สังกัด กองคลัง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๐๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ราย นางสาวสุวิชา กันธิพันธ์ ๒) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๒๒๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ราย นางวีรวรรณ ดาภูธ	- การลดภาวะอัตราดำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๓) ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๒๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีผลตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p> <p>รายชื่อที่ร้อยตรี ชานนท์ ทองคำ - ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาล ตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๒๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยมีผลตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p> <p>รายชื่อ นางสาวกรรณิการ์ เงินดี</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรค

๑.๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวม อีกทั้งยังไม่มี การส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- การโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ที่ทำให้พนักงานที่มีการโอน (ย้าย) ต้องใช้เวลาในการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

๒. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๒.๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการ และแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน อีกทั้งต้องมีการติดตามประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนามาแล้ว

๒.๒ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒.๑ ควรมีการพัฒนาระบบงาน โดยกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๒ ควรสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข