

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล และวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลเมืองแม่เหิยะ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังคนและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การบริหารจัดการอัตรากำลังคนโดย การกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง การเปลี่ยนสายงาน ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับ ความต้องการและเหมาะสมกับ ปริมาณงานและภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการจัดการ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ภารกิจ	มีการบริหารจัดการอัตรากำลัง ดังนี้		พบว่าแผนอัตรากำลังจะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และ จะมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของเทศบาลในปีถัดไป (๒๕๖๖) เพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงานและพิจารณาปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน
		รายการ	จำนวน	
		ปรับปรุงตำแหน่ง	๓	
		เลื่อนระดับที่สูงขึ้น	๑	
		ย้ายเลขที่ตำแหน่ง	-	
		เปลี่ยนสายงาน	-	
		รับโอน	๒๔	
		ให้อิโอน	๑๙	

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																						
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร ปลัด รองปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน การบริหารงานบุคคล	มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัด รองปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรจากหน่วยงานภายนอกอยู่เป็นประจำ	พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขาด ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะ การสื่อสารทางสังคม และ เนื่องจากสถานการณ์โควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถอบรมได้ทุก ตำแหน่ง																						
		<table><tr><th rowspan="2">ตำแหน่ง</th><th colspan="2">จำนวน</th><th rowspan="2">ร้อยละ</th></tr><tr><th>ทั้งหมด</th><th>อบรม</th></tr><tr><td>พนักงานเทศบาล</td><td>๔๐</td><td>๒๒</td><td>๕๕</td></tr><tr><td>ครู</td><td>๖</td><td>๖</td><td>๑๐๐</td></tr><tr><td>ลูกจ้างประจำ</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๐</td></tr><tr><td>พนักงานจ้าง</td><td>๘๕</td><td>๒๔</td><td>๒๘.๒๓</td></tr></table>		ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	ทั้งหมด	อบรม	พนักงานเทศบาล	๔๐	๒๒	๕๕	ครู	๖	๖	๑๐๐	ลูกจ้างประจำ	๑	๐	๐	พนักงานจ้าง	๘๕	๒๔	๒๘.๒๓
		ตำแหน่ง			จำนวน			ร้อยละ																	
				ทั้งหมด	อบรม																				
		พนักงานเทศบาล		๔๐	๒๒	๕๕																			
		ครู		๖	๖	๑๐๐																			
		ลูกจ้างประจำ		๑	๐	๐																			
พนักงานจ้าง	๘๕	๒๔	๒๘.๒๓																						

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน				ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาของพนักงาน	มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖				พบว่าแผนพัฒนาบุคลากร กำลังจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
		ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
			ทั้งหมด	แผนอบรม		
		พนักงานเทศบาล	๔๐	๔๐	๑๐๐	
		ครู	๖	๖	๑๐๐	
		ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑๐๐	
		พนักงานจ้าง	๘๕	๘๕	๑๐๐	

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารงานบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน				ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. สื่อสารและเสริมสร้างความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง	ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีความเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน				พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความกระตือรือร้นในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
		ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
			ทั้งหมด	ประเมิน		
		พนักงานเทศบาล	๔๐	๔๐	๑๐๐	
		ครู	๖	๖	๑๐๐	
		ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑๐๐	
		พนักงานจ้าง	๘๕	๘๕	๑๐๐	

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																						
๑. ส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากร ๒. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก	- จัดให้มีสนามกีฬาและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - จัดหาน้ำดื่มสะอาด กาแฟบริการฟรี - จัดให้มีบริการห้องน้ำสะอาด - จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารอย่างเหมาะสม - กิจกรรม ๕ ส. <table><tr><th rowspan="2">ตำแหน่ง</th><th colspan="2">จำนวน</th><th rowspan="2">ร้อยละ</th></tr><tr><th>ทั้งหมด</th><th>ได้รับ</th></tr><tr><td>พนักงานเทศบาล</td><td>๔๐</td><td>๔๐</td><td>๑๐๐</td></tr><tr><td>ครู</td><td>๖</td><td>๖</td><td>๑๐๐</td></tr><tr><td>ลูกจ้างประจำ</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑๐๐</td></tr><tr><td>พนักงานจ้าง</td><td>๘๕</td><td>๘๕</td><td>๑๐๐</td></tr></table>	ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	ทั้งหมด	ได้รับ	พนักงานเทศบาล	๔๐	๔๐	๑๐๐	ครู	๖	๖	๑๐๐	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑๐๐	พนักงานจ้าง	๘๕	๘๕	๑๐๐	พบว่า ผลจากการจัดให้มีการส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีความสุขมากกับการทำงานในองค์กร
ตำแหน่ง	จำนวน			ร้อยละ																					
	ทั้งหมด	ได้รับ																							
พนักงานเทศบาล	๔๐	๔๐	๑๐๐																						
ครู	๖	๖	๑๐๐																						
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑๐๐																						
พนักงานจ้าง	๘๕	๘๕	๑๐๐																						

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรของเทศบาลเมืองแม่เหียะ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เช่น การโอน (ย้าย) ไปรับราชการหน่วยงานอื่น และการรับโอน (ย้าย) การลาออก ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง
๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรที่หลากหลาย ตามความต้องการของแต่ละบุคคล
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน
๓. ควรส่งเสริมสวัสดิการพนักงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการดำเนินการตามนโยบายต่างๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่เหียะ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้