

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
<p>๑.การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผนอัตรา กำลัง๓ปี ครึ่งที่๒/๒๕๖๕)</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับปริมาณงาน การกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจ อำนวยความสะดวกเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน วางแผนการพัฒนา ๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ ที่มี ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ๒. ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชุมพร ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงาน ติดต่อกับหน่วยงานภายใน ที่ต้องการขอปรับปรุงแผน อัตรากำลังนั้น ๆ และเกิด ความล่าช้าในการส่งข้อมูล มายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ทำให้ ไม่ทันระยะเวลาที่คณะกรรมการ พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ขอเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข ควรดำเนินการตามนโยบาย การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลพะลิ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
๒.การบริหารบุคคลและแต่งตั้งบุคลากร (การบริหารบุคคลและพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล)	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสหะพาลี และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.พนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ร้อยละ ๑๐๐ ๒.การสรรหาพนักงานจ้าง ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์	๑.ดำเนินการสรรหาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๖ ราย ๒.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ ราย	ว่างอยู่ ๓ ตำแหน่งที่ยังไม่มีบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้แข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการแข่งขันทักษะงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งที่ว่าง
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานเทศบาล ลูกจ้าง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)	๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนา การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจากราชการ การขุดใจ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคล ให้ปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑. ภายใต้นโยบายของทุกปี ให้เทศบาลประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานเทศบาลในสังกัด ทราบโดยทั่วกัน ๒. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและรับการประเมิน ประเมิน มีหน้าที่ กำหนด และจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนด ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายัง งานการเจ้าหน้าที่ ถ้ายังไม่ไปตรวจระยะเวลา ที่กำหนด	ควรจัดทำการประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และจัดส่งมายังงาน การเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
	๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับ องค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับ รายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือ หน่วยงานสามารถวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้อย่างเป็นรูปธรรม	เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือชี้วัดความสำเร็จของ งานอย่างเป็นรูปธรรมและ เหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งทั้งกำหนด พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง เป็นหลัก ๓. ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐			

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
๕.การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งเชิงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน	๑.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ถึงและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้	๑.จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จำนวน ๘ หลักสูตร	๑.เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส	๑.ปรับปรุงแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์
-ตามตำแหน่งและอาชีพ	ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	โดยการพัฒนาความรู้ศักยภาพความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม	๒.บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพะเยา เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๗ ราย	๒.ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน	๒.ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในทุกระดับ
-การจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	๒. บุคลากรนำความรู้ทักษะประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๒.การติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรซึ่งขาดความต่อเนื่อง	๓.ควรมีการติดตามประเมินผล การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
การฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร	เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับบุคลากรในองค์กร			อยู่อย่างเป็นระบบ

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลสะพือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑.การโยกย้าย

รายละเอียดข้อมูล		จำนวน
๑.๑ การย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน		๓ ราย
๑.๒ การย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน		๑ ราย

๒.การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

๒.๑ การจัดฝึกอบรม โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามเทศบาลปีงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕		๒๑ หลักสูตร
๒.๑ การจัดฝึกอบรม โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามเทศบาลปีงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕		
๒.๒ การจัดส่งบุคลากรเทศบาลตำบลสะพือเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก		
	ผู้บริหาร	๕
	สมาชิกสภาเทศบาล	๒
	พนักงานเทศบาล	๒๒
	ลูกจ้างประจำ	-
	พนักงานจ้าง	๒
	จำนวนทั้งสิ้นไปราชการ	๓๑