

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินการของทุกส่วนราชการ</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ .ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.ท. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไปและพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีจำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง</li> <li>๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>๓. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</li> <li>๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</li> </ol>	<p>- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางปฏิบัติงานเร่งด่วน ตามหนังสือสั่งการ</p> <p>- เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารมีนโยบายรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลในตำแหน่งว่างแต่ไม่มีผู้ใดประสงค์ขอโอนย้าย</li> <li>- ตำแหน่งว่างบางตำแหน่งขอให้บัญชีฯ ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการมีไม่เพียงพอ</li> </ul>
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ นอกสถานที่</li> <li>- โครงการอบรม “ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”</li> <li>- โครงการฝึกอบรม “ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณที่ตั้งไว้มีไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้าอบรม</li> <li>- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาและบุคลากรของเทศบาลให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการให้ความรู้</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กรและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นทันเวลาที่กำหนด มีการทำงานเป็นทีม ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน</p>	<p>- โครงการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง ๒ รอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>- สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่มีความดี และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดทำความดีมีจิตสาธารณะ</p> <p>- เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ เนื่องจากเป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง และมีการกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติราชการ การลา การมาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วมด้วย</p>