รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านส้อง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านส้องสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวจึงได้มีการกำหนดตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านส้อง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านส้อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านส้องและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านส้อง	
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	- เพื่อการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของหน่วยงานโดยวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้	- อยู่ระหว่างตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง - อยู่ระหว่างสรรหาตำแหน่งที่ร้องขอให้กสถ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนา ของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ไม่มีการดำเนินการ เนื่องจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงานของพนักงาน : การประเมินผลนี้จะอิงจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งเป็นหลัก เพื่อทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานได้หรือไม่ ดีกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ทำได้เกิดหรือขาดจากลักษณะงานมาตรฐาน และอาจทำให้เห็นจุดเด่นของพนักงานแต่ละคนได้มากขึ้น รวมถึงจุดด้อยด้วยเช่นกัน	- การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนันงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ - องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) - องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐) - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ	- เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน	- ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อพัฒนากระบวนการการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้การบริหารจัดการแนวทางการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภารกิจด้านจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้กับบุคลกรภายในองค์กร - การจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร - ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพนและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

.....-ไม่มี-..... .....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

.....-ไม่มี-..... .....

.....