รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม - เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกคน	- แผนอัตรากำลัง มีครบถ้วนตามภารกิจงาน - แผนพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทำตำแหน่ง	- เทศบาลฯ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับโครงการสร้างปฏิบัติงาน
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๑ อัตรา - การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	- เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที	- รับโอนตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- แต่งตั้งรับโอนนายนพรัตน์ ตันธนชัย ตำแหน่งนายช่างโยธา - จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๐ อัตรา	ตำแหน่งที่ว่างมีบุคลากรโอนย้ายมาเพิ่มและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปี๒๕๖๔	- มีการประเมินฯตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- การประเมินฯแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	- ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครบทั้ง ๓ กอง เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกำหนดเวลา	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามกำหนดเวลามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา
๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - โครงการอบรมวินัยคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล	- เพื่อควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบฯ	- โครงการแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	- ดำเนินการโครงการอบรมวินัยคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล แล้วเสร็จ	บุคลากรมีการขัดเกลาจิตใจและมีจิตสำนึกมากยิ่งขึ้นเมื่อผ่านการเข้าร่วมโครงการ
๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง - โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	- พนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการทำงาน	- ได้มอบใบประกาศยกย่องพนักงานดีเด่น	
๖) การพัฒนาบุคลากร - โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานเทศบาล	- เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	- โครงการแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	- ดำเนินการโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานเทศบาลแล้วเสร็จ	
๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมแต่ละตำแหน่งสายงาน ตามคำสั่งให้ไปราชการ	- เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	- มีการเข้าร่วมอบรมเพื่อการพัฒนาอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	- พนักงานเทศบาลเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	บุคลากรมีความรู้และนำมาพัฒนางานของตนมากยิ่งขึ้น
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต - โครงการ ๕ส. ทำความสะอาดเทศบาลฯ	- เพื่อร่วมมือกันพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	- เทศบาลมีสภาะแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ร่วมมือทำความสะอาดเทศบาลฯ	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานสะอาดและทำให้น่าทำงานยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- มีการรับโอนย้ายตำแหน่งที่ว่างมานานหลายปี ทำให้งานที่ค้างอยู่สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา
-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรในบางตำแหน่งที่ยังไม่เคยเข้าร่วมฝึกอบรม เช่น นักประชาสัมพันธ์ นักพัฒนาชุมชน นักจัดการงานทั่วไป ฯลฯ
- บางตำแหน่งที่ว่างยังไม่ได้รับการจัดสรร ควรให้กรมเร่งดำเนินการจัดสรรอย่างเร่งด่วน