

รายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลังคนงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ๒. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย</p>	<p>กรอบอัตรากำลังมีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕</p>	<p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓. การประกาศโครงสร้างกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ๔. การจัดทำคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่ง</p>	<p>๑. จำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๔๐๖ อัตรากำลัง ๒. มีผู้ครองตำแหน่ง ๓๔๐ อัตรากำลัง ๓. มีผู้ครองตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๔ ๔. อัตรากำลังว่างคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๕ ๕. อัตรากำลังว่างเกินกว่าที่กำหนดเนื่องจาก ผู้ขอโอนไปรับราชการท้องถิ่นอื่น ประกอบกับ ไม่มีผู้มาบรรจุใหม่</p>
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรงานสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมายจัดตั้ง และภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง</p>	<p>ตำแหน่งพนักงานเทศบาลต้องมีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐</p>	<p>๑. ขอให้กรมส่งเสริมฯ เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และวิชาการ ๒. ขอให้ ก.ท. ดำเนินการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่น ๓. ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล</p>	<p>๑. ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีทั้งสิ้น ๗๗ อัตรากำลัง ๒. มีผู้ครอบตำแหน่งทั้งสิ้น ๕๕ อัตรากำลัง ๓. ตำแหน่งที่สงวนไว้เพื่อรอบรรจุและแต่งตั้งมีทั้งสิ้น ๑๕ อัตรากำลัง ๔. ตำแหน่งที่ว่างจริงคงเหลือ ๗ อัตรากำลัง ๕. ตำแหน่งว่างจริงคิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙</p>

<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานประเมินการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรในสังกัดได้รับการประเมิน</p>	<p>๑. ประเมินครั้งที่ ๑ ภายหลังวันที่ ๓๑ มี.ค. - ๑๐ เม.ย. ของทุกปี ๒. ประเมินครั้งที่ ๒ ภายหลังวันที่ ๓๐ ก.ย. - ๑๐ ต.ค. ของทุกปี</p>	<p>๑. บุคลากรในสังกัดมีทั้งสิ้น ๓๔๐ คน ๒. บุคลากรได้รับการประเมิน ๓๒๒ คน ๓. บุคลากรได้รับการประเมิน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๐ ๔. เห็นความเร่งรัดติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่ยังไม่ได้นำเสนอ เพื่อประเมินผล ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป</p>
<p>๔. การสรรหาคนดีคนเก่ง งานสรรหาพนักงานดีเด่น</p>	<p>เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ทุกรอบภายใต้หลักการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการยกย่องชมเชย</p>	<p>๑. ประกาศพนักงานดีเด่น ครั้งที่ ๑ รอบ การประเมิน ๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของทุกปี ๒. ประกาศพนักงานดีเด่น ครั้งที่ ๒ รอบ การประเมิน ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ของทุกปี</p>	<p>๑. ประกาศ ครั้งที่ ๑ จะคัดเลือกประเภทพนักงาน ๑ สายงาน จำนวน ๑ คน ๒. ประกาศ ครั้งที่ ๒ จะคัดเลือกพนักงานทุกประเภท จำนวน ๔ คน</p>
<p>๕. การพัฒนาบุคลากร งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสังกัด</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานเทศบาลผู้บรรจุใหม่ จะต้องเข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>ส่งตัวพนักงานเทศบาลผู้บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ กรมส่งเสริมฯ</p>	<p>๑. เนื่องจากเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้สถาบันจัดฝึกอบรมไม่ได้เลื่อนการจัดฝึกอบรมไม่มีกำหนด จึงทำให้พนักงานเทศบาลผู้บรรจุใหม่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ๒. ร้อยละของพนักงานเทศบาลผู้บรรจุใหม่ที่เข้ารับการอบรมคิดเป็นร้อยละ ๐ ๓. ทั้งนี้ หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวได้ทุเลาเบาบางลงแล้ว และสถาบันได้กำหนดจัดฝึกอบรม เห็นส่งตัวพนักงานเทศบาลผู้บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมทันที</p>