



รายงาน
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

เทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

**แบบรายงานผลการดำเนินงานนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.การกำหนดอัตรากำลัง ในแผน การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อ กำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการใน ปัจจุบัน อยู่ในระดับดี	การกำหนดอัตรากำลังในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ไม่สะท้อนค่างาน ที่แท้จริงของส่วนราชการ/หัวหน้า ส่วนราชการ หรือคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมี การตรวจสอบและพิจารณาเหตุผล ความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร การสรรหา ข้าราชการและพนักงาน จ้าง	เพื่อให้มีอัตรากำลัง กำลังทดแทนที่ลาออก หรือโอน/ย้าย	อัตราตำแหน่ง น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ของอัตรา กำลังทั้งหมด (ไม่นับรวม ตำแหน่งสายงานบริหารที่ ให้ ก.ท.ดำเนินการสรรหา)	๑.ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.ดำเนินการร้องขอให้ กสท.ดำเนินการ สอบแข่งขันแทน ๓.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างแทนตำแหน่งว่าง โดยมีอัตรา ตำแหน่งว่างร้อยละ ๑๖	ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน และรายงานให้ ก.ท. แต่ยังไม่ มีใครมาดำรงตำแหน่ง และสาย งานผู้ปฏิบัติที่รายงานให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขัน ก็ยังไม่มีผู้ มาดำรงตำแหน่ง/ควรเสนอแนะให้ ก.ท. หรือ ก.ท.จ.มีมาตรการหรือ แนวทางแก้ไขในการสรรหา ตำแหน่งว่าง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างประจำ ปี พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี</p>	<p>ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการภายในเดือน เมษายน หรือ ตุลาคมของปี</p>	<p>หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในด้าน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงตามกรอบระยะเวลาเกินกว่าร้อยละ ๙๐</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ/ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบนลงล่างอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานย้อนกลับ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรค และหาวิธีการแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย</p> <p>งานการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันทุจริต</p>	<p>ร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยมีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมเกินกว่าร้อยละ ๖๐</p>	<p>ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณ/ควรมีการปรับปรุงแผนงานหรือกิจกรรมในการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้าน ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สามารถใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรด้านต่างๆให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็ม ศักยภาพ/ควรมีแผนการปรับปรุง ระหว่างปี รวมทั้งส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและ พัฒนาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๖. การสร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	เพื่อกำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวน บุคลากรที่ได้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามตำแหน่งสาย งาน	มีการวางแผนกิจกรรมการพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	การจัดแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ สามารถใช้ในการวางแผน ความก้าวหน้าในสายงานของ บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่/ ควรส่งเสริมให้บุคลากรใน หน่วยงานสร้างแผนความก้าวหน้า เส้นทางอาชีพของตนเอง

