

**รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลเมืองเมืองพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

เทศบาลเมืองเมืองพล ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง				
-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลเมืองเมืองพล	๑. เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินความต้องการกำลังคน ๒. เพื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังที่มีกับความต้องการกำลังคน	๑.ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคน	- มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลเมืองเมืองพล - มีการรายงานตำแหน่งบริหารว่าง และร้องขอ ให้ กสผ.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับสูง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ๑.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบพ.งานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ ๑.๓ หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นบพ.งานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ ๑.๔ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบพ.งานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา -ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีผู้สอบผ่าน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๑.๕ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นบห. การศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒</p> <p>๑.๖ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นบห. การศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓</p> <p>๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นบห. งานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑</p>	
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากร	ระยะเวลาในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ โดยวิธีการรับโอน	-ดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนของทางราชการ
- การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ	<p>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑. นายบุญธรรม แสงรัมย์ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ เป็นนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ</p> <p>๒. นางสาวพนณกร ลันศรี ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ เป็นนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ</p>	-ดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนของทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p>	<p>มีแผนพัฒนาบุคลากร ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้ใช้ประกอบการดำเนินงานบริหารงานบุคคล โดยพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งโดยการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมกับหน่วยงานอื่น</p>	<p>-มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน</p>
<p>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. เพื่อนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ๓. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามกำหนดหรือสูงกว่า ๔. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. ระดับความสำเร็จจากการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ๒. ประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตามระเบียบ ขั้นตอนของทางราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และ จริยธรรม มีวินัย	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๑. ประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการและประชาสัมพันธ์ให้ทราบและถือปฏิบัติทั่วกัน ๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เช่น การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	-บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักประมวลจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ๒. เพื่อให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ๓. เพื่อให้หน่วยงานมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม อากาศที่บริสุทธิ์ มีห้องทำงานและห้องประชุมโดยมีการรักษาความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดภูมิทัศน์ของสำนักงานให้น่าอยู่ โดยจัดประดับ ต้นไม้ เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

- ไม่มี