

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน	- เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ร้อยละของบุคลากรที่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์
๒. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลทุ่งกุลารั้วด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน - เพื่อส่งเสริมการมีวินัยแก่พนักงานและเจ้าหน้าที่	- ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยในการทำงาน	- แจ้งบุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลทุ่งกุลารั้วด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรม และข้อบังคับเทศบาลตำบลทุ่งกุลารั้วด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๓. การพัฒนาบุคลากร ๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	- ร้อยละของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครบทุกกอง/สำนัก	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ดำเนินการตามแผนและรายงานสรุปผลการจัดทำแผนฯ
๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- การพัฒนาบุคลากรครบทุกราย	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E –Learning	- เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	- บุคลากรมีการเรียนรู้ตามสายงานครบทุกราย	- ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E –Learning	- พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E –Learning
๔. ดำเนินการประเมินพนักงานพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อประเมินให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- ร้อยละของการประเมินบุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเสริมสร้างความรู้ในตำแหน่งสายงาน	- ประเมินบุคลากรเป็นไปตามตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- ร้อยละของบุคลากร ที่มีการสอบสายบริหาร	- พนักงานมีการสอบ สายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองช่าง ๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป	- มีการสอบสายงาน ผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองช่าง ๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....