



### แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านส้อง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านส้องสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวจึงให้มีการกำหนดตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านส้องสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านส้องเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	- เพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของหน่วยงานโดยวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้	ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ - ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา - ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา	
๓. ด้านการพัฒนา บุคลากร	- เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการดำเนินการโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>-เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงาน ของพนักงาน : การประเมินผล นี้จะอิงจากคำบรรยายลักษณะ งาน (Job Description) ของ แต่ละตำแหน่งเป็นหลัก เพื่อ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ หรือไม่ ดีกว่าหรือต่ำกว่า มาตรฐานที่วางไว้ ทำให้เกิด หรือขาดจากลักษณะงาน มาตรฐาน และอาจทำให้เห็น จุดเด่นของพนักงานแต่ละคนได้ มากขึ้น รวมถึงจุดด้อยด้วยเช่น กัน</p>	<p>-การดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) -องค์ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) -องค์ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และ การประเมินพฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) -การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการผ่านกระบวนการ คณะกรรมการกลั่นกรองการ พิจารณาผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและคณะ กรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงิน เดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยข้าราชการ	-เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมของพนักงาน	-ประกาศประมวลจริยธรรม ข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ	
๖. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	-เพื่อพัฒนากระบวนการการมี ส่วนร่วมของภาคประชาชนให้ การบริหารจัดการแนวทางการ ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในภารกิจด้านจัดการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	-การจัดสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานให้กับบุคลากรภายใน องค์กร -การจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรใน องค์กร -ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดง แบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานขององค์กร	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ไม่มี-