

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลนายาง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

นโยบาย/แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เป็นแนวทางในการ ประเมินความต้องการ กำลังคน	- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ถูกต้อง เป็นไปตามกรอบ ระยะเวลาที่กำหนด	- ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔- ๒๕๖๖)ของเทศบาลตำบล นายาง ตามประกาศ เทศบาลตำบลนายาง เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร - การสรรหา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน การคลัง	- สรรหาบุคคลเข้า ปฏิบัติงานตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	- ระดับความสำเร็จ สรรหา ถูกต้อง เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่ เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการสรรหาพนักงาน จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง ตามประกาศเทศบาลตำบล นายาง เรื่อง การรับสมัคร บุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนายาง	
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - การประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงาน เทศบาล ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	- นำผลการประเมิน การปฏิบัติงานมาใช้ เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน	- ระดับความสำเร็จ ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความ ถูกต้อง ยุติธรรม	- ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓	
๔. การพัฒนาบุคลากร - ส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม	-เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	-การรายงานผลการ อบรมต่อ ผู้บังคับบัญชา	-ดำเนินการจัดส่งบุคลากร ของเทศบาลในตำแหน่ง ต่าง ๆ เข้ารับการฝึกอบรม ให้ความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานในหน้าที่	
๕. การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	-ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ของพนักงานส่วน ท้องถิ่น	-พนักงานของ เทศบาลทุกคน	-ประชาสัมพันธ์/แจ้งเป็น หนังสือให้พนักงานทุกส่วน ราชการทราบ	
๖. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต -สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	-ปรับปรุง สภาพแวดล้อม สถานที่ ทำงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อย	-ระดับความพึง พอใจของพนักงาน	-มีการจัดสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานให้มีแสงสว่าง เพียงพอ อากาศบริสุทธิ์ ห้องทำงาน ห้องน้ำ สะอาด	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. บุคลากรมีไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง
๒. มอบหมายให้บุคลากรด้านอื่นรับผิดชอบภารกิจงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความชำนาญและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ดำเนินการสรรหาโดยการประกาศรับโอน(ย้าย) เพื่อให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง
๒. ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา
๓. ขอยืมตัวบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญตามสายงานมาช่วยปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ว่าง