

รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑) การวางแผนด้านกำลังคน การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>เพื่อจัดทำและปรับปรุง กำลังคนให้ตรงกับเป้าหมาย และปริมาณงานตามความ ต้องการของเทศบาล</p>	<p>ดำเนินการถูกต้อง ตามระเบียบและข้อ สั่งการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> <li>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ กำหนดตำแหน่ง ภารโรง</li> <li>-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ กำหนด ตำแหน่ง ครู จำนวน ๒ อัตรา</li> </ul>	
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตาม ตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>เพื่อดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ ว่าง</p>	<p>ดำเนินการถูกต้อง ตามระเบียบ และ สรรหาภายใน กำหนดตามที่ ระเบียบกำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามภารกิจประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)</li> <li>- ประกาศสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามภารกิจประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข</li> <li>- ประกาศสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามภารกิจประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข</li> </ul>	

๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานเทศบาลทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน	พนักงานทุกคน รับทราบ ประกาศ หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินให้	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕	
๔) ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อให้พนักงานเทศบาลตระหนักถึงการรักษาวินัยการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโครงการ คุณธรรมจริยธรรม จัดทำประกาศ คุณธรรมจริยธรรม	- มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง - มาตรการป้องกันการรับสินบน - มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน - มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ นั้น	
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕) การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาส่งเสริมให้มีศักยภาพในการทำงาน	- ดำเนินการโครงการตามวัตถุประสงค์	- จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔	
๖) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้พนักงานเทศบาลทราบถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน	- ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้	- จัดทำแผนจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

- เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา COVID-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเสริมสร้างพัฒนาความรู้ ไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดของการอบรม
- การสรรหาตำแหน่งที่ว่างบางตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน ทำให้ไม่มีผู้ขอโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

๓. การสรรหาในสายงานบริหารมีการจำกัดจำนวนวันที่สามารถสรรหาเองได้ เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาต้องให้กรมส่งเสริมเป็นผู้สรรหา และด้วยสถานการณ์โควิดจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการสอบได้ จึงไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในรูปแบบออนไลน์
๒. เพื่อช่องทางการประชาสัมพันธ์การสรรหาตำแหน่งว่างมากขึ้น