

แบบรายงานผลการดำเนินงานนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓
เทศบาลนครนครศรีธรรมราช อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผนกำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของเทศบาล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง เพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และการ พิจารณาปรับปรุงภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วนราชการใน ปัจจุบัน อยู่ในระดับดี	การกำหนดอัตรากำลังในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ไม่สะท้อนค่า งานที่แท้จริงของส่วนราชการ/ หัวหน้าส่วนราชการ หรือ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีการ ตรวจสอบและพิจารณาเหตุผล ความจำเป็นในการกำหนด ตำแหน่ง
๒) การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร การสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้าง	เพื่อให้มีอัตรากำลังกำลัง ทดแทนที่ลาออก หรือ โอน/ ย้าย	อัตราดำแหน่งว่าง น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด (ไม่นับรวมตำแหน่งสายงาน บริหารที่ให้ ก.ท.ดำเนินการสรร หา)	๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลที่ว่างตามแผน อัตรอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ๓. ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้างแทน ตำแหน่งว่าง โดยมีอัตราดำแหน่งว่างร้อยละ ๑๖	ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง เกิน ๖๐ วัน และรายงานให้ ก.ท. แต่ยังไม่มีความคืบหน้า แห่ง และสายงานผู้ปฏิบัติที่ รายงานให้ กสธ.ดำเนินการ สอบแข่งขัน ก็ยังไม่มีความคืบหน้า ตำแหน่ง/ควรเสนอแนะให้ ก.ท. หรือ ก.ท.จ.มีมาตรการหรือแนว ทางแก้ไขในการสรรหาตำแหน่ง ว่าง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำ ปี พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี</p>	<p>ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการภายในเดือนเมษายน หรือ ตุลาคม ของปี</p>	<p>หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงตามกรอบระยะเวลาเกินกว่าร้อยละ ๙๐</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ / ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบนลงล่างอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานย้อนกลับ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรค และหาวิธีการแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย งานการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต</p>	<p>ร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมเกินกว่าร้อยละ ๖๐</p>	<p>ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณ/ควรมีการปรับปรุงแผนงานหรือกิจกรรมในการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕) การพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	<p>เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ/ควรมีแผนการปรับปรุงระหว่างปี รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง</p>
<p>๖) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน</p>	<p>มีการวางแผนกิจกรรมการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพสามารถใช้ในการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่/ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างแผนความก้าวหน้าเส้นทางอาชีพของตนเอง</p>