

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเพิ่มความรู้ ความสามารถ	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และการฝึกอบรม และ ห นั ว ย ง า น จั ด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้าง ความ ส ามั ค ศี ใน องค์กร ในการทำงาน ร่วมกัน และเปลี่ยนความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน และพัฒนางานได้อย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง	ตั้งไว้ ๑๒๐,๐๐๐ ใช้ไป ๑๒๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากรคุณลักษณะประการหนึ่งของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาให้ลักษณะการโอน บ้ายส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ความ ร ับ ผิด ข อ บ ง า น โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรา และ ปรับ อัตรา กำลัง ให้ เหมาะสมกับภารกิจ	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มี โครง ส ราง ระบบงาน การ จัด กรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง ให้ เหมาะ สม สม สอดคล้องกับภารกิจ ของ องค์ กร และ เพียงพอมีการวาง เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงานมีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อน การ ดำเนินงานของทุกๆ หน่วยงานในองค์กร	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ มีการกำหนดโครงสร้าง ส่วน ราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตามประกาศ กทจ. จังหวัดอุดรธานี และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร -การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น และพนักงานส่วนตำบลมาดำรง ตำแหน่งที่ว่างโดยการจัดทำประกาศ รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	ผลการวิเคราะห์ เป็นการ วางแผนล่วงหน้า ในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบันและเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบประกาศ ก.กลาง กทจ. จังหวัดอุดรธานี และส่งหนังสือสั่งการ -ข้อเสนอแนะ ไม่มี ผลการวิเคราะห์ การสรร หาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	เทศบาลตำบล เพ็ญการปรับ แผนอัตรากำลัง ป ร ะ จ ำ ป บ ปร ะ ม า ณ พ . ศ . ๒ ๕ ๖ ๗ - ๒๕๖๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	อัตรากำลังไม่เพียงพอ กับภารกิจที่มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อประชาสัมพันธ์ และ เผยแพร่ แนวทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีFacebook และ LINE ในการสนับสนุนในการทำงาน ว่างสำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือ การปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ	ตั้งไว้ ๕,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๕,๐๐๐.-บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารใหม่ ที่ให้ ความสำคัญกับบุคลากร ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการที่ดี ลด ขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการ รวดเร็ว รวดเร็วยิ่งขึ้น ลด การสูญเสีย รวมทั้งให้ พนักงานเทศบาล พนักงาน จ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบไม่เกียวกงาน เป็นไปตามขั้นตอน ภายได้ บังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	-จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานและหน้าที่อื่นเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ -จัดทำคำสั่งรักษาราชการ แทนในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถ ปฏิบัติราชการได้ แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง รับทราบและเธอปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การ จัด ทำ คำ สั่ง มอบหมายงานเพื่อลด ปัญหาความขัดแย้ง เกียวกงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงาน เทศบาลยังมีความ เข้าใจผิด สับสน และ เข้าใจคลาดเคลื่อน เกียวกงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	-ดำเนินประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ -ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	ผลการวิเคราะห์ พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี
ประเด็นนโยบายที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	-เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้แก การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	-ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลที่มีผลการประเมินดีเด่น	ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ -ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ -ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อ ส่ง เสริม จริยธรรมและรักษา วินัย พนักงาน เทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ ปฏิบัติตามประมวน ,จริยธรรมพนักงาน เทศบาลท้องถิ่น	-นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น มา เผยแพร่ให้บุคลากรทุก ส่วนราชการรับทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่ว กัน	ผลวิเคราะห์ ผู้บริหาร องค์กรบริหารส่วน เทศบาลให้ความสำคัญ กับการ ส่ง เสริม จริยธรรม และรักษา วินัย ให้ปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะ การทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่ ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ ของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็น ระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผลจาก การเข้ารับฝึกอบรม ให้กับผู้บริหารทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ พัฒนาองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่ง ความรู้	-เพื่อให้องค์กรมี ความรู้บริหารจัดการ ความรู้(knowledge management) อย่างเป็นระบบ	-นำความรู้ไปประยุกต์ไปใช้ ในการทำงาน เป็นการ สร้างความกระจ่างถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการวางรากฐาน ด้านการสร้างคุณค่าให้แก่ ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้อยู่ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วนร่วมจากทุก ฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนในที่สุด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี