

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเพิ่มความรู้อ ความสามารถ	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และ หน้ ว ย ง า น จั ดฝึ กอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และเปลี่ยนความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน และพัฒนางานได้อย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง	ตั้งไว้ ๑๒๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากรคุณลักษณะประการหนึ่ง ของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาให้ลักษณะการโอน บ้ายส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผนอัตรา และปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้ มี โ ค ร ง ส ร ้าง ระบบงานการจัด กรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง ให้ เ ห ม า ะ ส ม ส ม สอดคล้องกับภารกิจ ของ องค์กร และ เพียงพอมีการวาง เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงานมีความ คล่องตัวต่อการ ขั บ เ ค ลี ่อ น ก า ร 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 ภารกิจ ภาย โอน จาก ส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบประกาศ ก.กลาง กทจ. จังหวัดอุดรธานี และส่งหนังสือสั่งการ -ข้อเสนอแนะ ไม่มี ผลการวิเคราะห์ การสรร หาคบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	เทศบาลตำบล เพ็ญ การปรับ แผนอัตรากำลัง ป ร ะ จ ำ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒ ๕ ๖ ๗ - ๒๕๖๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	อัตรากำลังไม่เพียงพอ กับภารกิจที่มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ แนวทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้ มีFacebook และ LINE ใน การสนับสนุนในการทำงาน ไว้ สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือ การปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการร้องเรียนผ่าน เว็บไซต์ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมี ระบบสารสนเทศแบบ one stop service และ ระบบการให้บริการผ่าน เว็บไซต์ เพื่อความ สะดวกรวดเร็วในการ ให้บริการ	ตั้งไว้ ๕,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๕,๐๐๐.-บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์และ พฤติกรรมของผู้บริหาร ใหม่ที่มีความสำคัญกับ บุคลากรปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการ บริการรวดเร็ว รวดเร็ว ยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งให้พนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสาย งานและหน้าที่ความ รับผิดชอบไม่เกียวกงาน เป็นไปตามขั้นตอน ภายใต้ บังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	-จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานและหน้าที่อื่นเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ -จัดทำคำสั่งรักษาราชการ แทนในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถ ปฏิบัติราชการได้ แ จ้ ง เ ว ย น ค ำ ส ั ง ใ ห้ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างรับทราบและ เธอปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การ จัด ทำ ค ำ ส ั ง มอบหมายงานเพื่อลด ปัญหาความขัดแย้ง เกียวกงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงาน เทศบาลยังมีความ เข้าใจผิด สับสน และ เข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	-ดำเนินประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ -ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	ผลการวิเคราะห์ พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาดและสะดวกสบาย ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี
ประเด็นนโยบายที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	-เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	-ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลที่มีผลการประเมินดีเด่น	ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ -ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ</p>	<p>- เพื่อ ส่ง เสริม จริยธรรมและรักษา วินัย พนักงาน เทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ ปฏิบัติตามประมวน ,จริยธรรมพนักงาน เทศบาลท้องถิ่น</p>	<p>-นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น มา เผยแพร่ให้บุคลากรทุก ส่วนราชการรับทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่ว กัน</p>	<p>ผลวิเคราะห์ ผู้บริหาร องค์กรบริหารส่วน เทศบาลให้ความสำคัญ กับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย ให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>-เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร</p>	<p>บุคลากรนำความรู้ทักษะประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม</p> <p>ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๘พัฒนาองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่ง ความรู้	- เพื่อให้องค์กรมี ความรู้บริหารจัดการ ความรู้(knowledge management) อย่างเป็นระบบ	-นำความรู้ไปประยุกต์ไปใช้ ในการทำงาน เป็นการสร้าง ความกระฉ่างถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการวางรากฐาน ด้านการสร้างคุณค่าให้แก่ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้อยู่ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วนร่วมจากทุก ฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนในที่สุด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖	ไม่มี