

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการสรรหา	สรรหากคนกำลังคนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีมีความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองไผ่	กระบวนการการสรรหา มีการปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบสามารถตรวจสอบได้	ดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด	
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ตามสายงาน มีโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ประจำปี ๒๕๖๕	พนักงานเทศบาลเข้าฝึกอบรมเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรในโครงการอบรมมีกิจกรรมที่ดีสร้างความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างจิตสำนึกที่ใ้บุคลากรมีความเสียสละ

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			-เทศบาลตำบลหนองไผ่ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว โดยดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของเทศบาลตำบลหนองไผ่	
			-องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติราชการนโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน การตอบปัญหา รวมถึงการร้องเรียนการทุจริตผ่านทางเว็บไซต์	

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			-องค์กรมีกลุ่มไลน์ เพื่อใช้สำหรับการประชาสัมพันธ์ แจ้งข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถึงปฏิบัติ และการสั่งการ รวมถึงการรายงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ	
			-องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านระบบเน็ตเวิร์คได้	
๔. นโยบายด้านสวัสดิการมีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรักความทุ่มเทกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง



ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการมีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง			ประกาศชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน	
			จัดกิจกรรมบิณฑบาตสังฆกรรม	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสียรวมทั้งเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดข้อร้องเรียนในการปฏิบัติราชการ	จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานและหน้าที่อื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ จัดทำคำสั่งให้พนักงานเทศบาลรักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือแม้แต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้	

สถิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

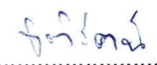
หัวข้อ	พนักงานเทศบาล/พนักงานครู	ได้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา	หมายเหตุ
	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕		
การฝึกอบรม/พัฒนา	๒๗ คน	๒๗ คน	


ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

๑. การดำเนินการด้านโครงสร้างและระบบอัตรากำลัง เกิดปัญหาและอุปสรรคในการขอใช้บัญชีสายงานบริหาร ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ซึ่งมีผู้สอบผ่านไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีตำแหน่งว่าง มีผลกระทบต่อการทำงานของกองช่าง และกองคลัง

ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

- เห็นควรให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- เห็นควรพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มีโอกาสเรียนรู้พัฒนาตนเองให้ได้มากที่สุด และประชาสัมพันธ์ ช่องทางการเรียนรู้ ด้วยการเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ให้บุคลากรในสังกัดทราบมากยิ่งขึ้น

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน  
 (นางสาวฐิติรัตน์ ศิริสวัสดิ์)  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่  
 .....เพื่อโปรดทราบ.....  
  
 (นายประกิจ งามสันเทียะ)  
 ปลัดเทศบาลตำบลหนองไผ่

.....ทราบ.....  
  
 (นายอภิชาติ พาราศรี)  
 นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่