



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลผาสุก โทร ๐๔๒-๗๐๗๔๕๐ ต่อ ๑๐๗

ที่ อด ๗๔๔๐๑/

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลผาสุก

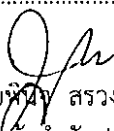
ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อทราบและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวจำปา บุญวรรณ)

เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการแทน
นักทรัพยากรบุคคล

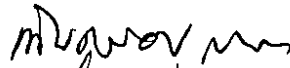
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด


(นายพินัย สรวงศิริ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดเทศบาล

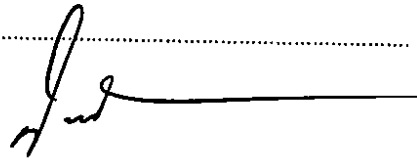

(นายชยพล อัยแก้ว)
รองปลัดเทศบาลตำบลผาสุก

ความเห็นของปลัดเทศบาล



(นายสุชาติ ขาวสะอาด)
ปลัดเทศบาลตำบลผาสุก

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลผาสุก



(นายสนธิ สีตาคุต)
นายกเทศมนตรีตำบลผาสุก

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลผาสุก อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวิเคราะห์ข้อควรพิจารณา - งานจัดทำระเบียบปฏิบัติผู้ปฏิบัติงาน สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ผู้จ้างประจำและพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหา	ร้อยละความพึงพอใจในการบันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ	ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งอัตรา เงินเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทุกปี ทั้งนี้ไม่ ประมาท และในระบบข้อมูลบุคลากร ต้องทันสมัย (HRIS)	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ ของบุคลากรครบถ้วนตามแบบ อัตราที่กำหนด ปี ควรมีการปรับปรุง ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒	การสำรวจและคัดเลือก - การสำรวจ บารสุ นังตัง และโตน(ฮ้าง) บุคลากรที่ว่างตามแผนอัตราที่กำหนด	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานหน้าที่ทดแทน อัตราว่างหรือลาออกหรือโอน(ฮ้าง)	สรรหาและเลือกสรรบุคลากร ตามตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้ บุคลากรเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานและตรงตามสายงาน ที่กำหนด	- มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ผู้ดำรงตำแหน่งว่างเป็นรูปแบบ คณะกรรมการและคณะกรรมการ - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน เปิดเผย	ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานได้เพียงพอตาม งานที่รับผิดชอบ
๓	การบริหารผลการทำงาน - การประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เทศบาล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อประเมินเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	การประเมินผลการทำงานเพื่อให้ได้ ความโปร่งใส อย่างเป็นธรรมและ เท่าเทียม	จำนวนพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการเลื่อนขั้นตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน พนักงานควร ศึกษาหลักเกณฑ์ การประเมินให้ เข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถ การไปใช้ราชการกับผู้บังคับบัญชา ได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง

แบบ

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องตามเกณฑ์ - การจัดสรรและพัฒนาพนักงานเทศบาล	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างยั่งยืน พร้อมเฝ้าระวังการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกรวดเร็ว	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับทราบขอบรรณสารสาขายานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร - ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ	พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้าราชการตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ ทำให้เทศบาลไม่มีบุคลากรและการพัฒนาความสามารถ
๕	ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน - เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี	พนักงานมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานอยู่สะอาด และสะดวกสบาย	- ค่าเงินค่าจ้างปรับขึ้นตามมติของคณะกรรมการ - ค่าเงินค่าจ้างปรับขึ้นตามมติของคณะกรรมการ - ค่าเงินค่าจ้างปรับขึ้นตามมติของคณะกรรมการ	พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการทำงาน และสถานที่ทำงานอยู่สะอาด และสะดวกสบาย
๖	การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับภาคีในองค์กร - จัดให้มีกิจกรรม บุคลากรประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการทำงาน	ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแสนสุข เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ	พนักงานมีความรักความสามัคคี

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี