

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลน้ำก่ำ อำเภอราทูพนม จังหวัดนครพนม
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการวางแผน</p> <p>๑.๑ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒</p>	<p>๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำมีโครงสร้างการ แบ่งงาน และระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัด งบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำมีกรกำหนด ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาลเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่</p>	<p>๑. ดำเนินการตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนดร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ</p> <p>๒. ขอความเห็นชอบเสนอ ต่อ (ก.ท.จ.นครพนม)</p> <p>๓. ประกาศใช้ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบล น้ำก่ำ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑. ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลเป็น ประจำทุกปี เพื่อให้ ข้อมูลเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา การ คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง	๑. เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล น้ำก่ำ และเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติการ สรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครพนมกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบ ระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน	องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ งาน ควบคู่กับการมี จริยธรรม คุณธรรม และ ความโปร่งใสในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ควรให้หน่วยงาน ภายในองค์กรวิเคราะห์ ค่าจ้างและปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับ อัตรากำลัง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
๓. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๓.๑ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและระบบ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในระบบงานหรือระบบการ ให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรทรัพยากรบุคคล ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลในระบบ สารสนเทศอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ ๓. มีการพัฒนาระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถ เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล เช่น ระบบ LHR E-lass สปสช.	๑. บุคลากรสามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. บุคลากรทุก ตำแหน่ง ต้องให้ ความสำคัญ ศึกษา เรียนรู้ การใช้งานใน ระบบสารสนเทศอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

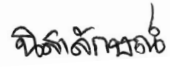
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หรือให้โทษของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑. ควรจัดทำแบบประเมิน ให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

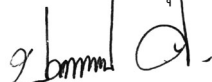
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา


- มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ครบทุกสายงาน


ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมผ่านระบบ On-Line

(ลงชื่อ) 
(นางสาวนิสาลักษณ์ โพธิ์ตะนัง)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) 
(นางประภาภรณ์ ศรีทิน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) 
(นายสีหพงษ์ แก้วภูมิแท้)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) 
(นายทองสอน ระทะนาม)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำ