



10.26

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าปลา โทร/โทรสาร ๐-๕๕๔๙-๙๐๘๑

ที่ ๐๓๐๐๑/

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา (ผ่านปลัดเทศบาล)

๑. เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการและหลักวิธีปฏิบัติการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบล ให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สามารถ เพิ่มศักยภาพการพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จึงต้องรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ขอกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ข้อเสนอแนะ

๔.๑ ประชาสัมพันธ์ผลการรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

จึงแจ้งมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอริสรา ใฝ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบตามที่เสนอมา

(นายธนพนธ์ สุกสด)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของรองปลัดเทศบาล

ที่ประชุมสภาฯ เห็นว่า การขอรับที่ดินของเทศบาลตำบลท่าปลา
ควรดำเนินการต่อไปโดยเร่งด่วน



(นางมยุรี คำมงคล)

รองปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา

ความเห็นของปลัดเทศบาล



(นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร์)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา



(นายสุรินทร์ ปริมาณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

เทศบาลตำบลท่าปลา
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรธานี

บทนำ

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

สำนักปลัดเทศบาล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลท่าปลา กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลท่าปลา มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อน ภารกิจใน ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผน อัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองการประปา รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าปลา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่าง โปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิค ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลท่าปลา มีการบริหารงาน บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค

๒. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

๓. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการ ให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปี เทศบาลตำบลท่าปลา ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

๑. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม
๒. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้าง ความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรนโยบายในด้านนี้

เทศบาลตำบลท่าปลา จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร
๒. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๓. จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้เห็นความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. และ กทจ. อุดรดิตถ์ กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบล
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด
๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นโดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลท่าปลา จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่ บุคลากร

กลยุทธ์

๑. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลท่าปลา คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนด ให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าปลา ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและ ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. สำรวจการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลท่าปลา
๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร
๔. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน
๕. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ ประชุมหารือส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแผนงานสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- ประชุมหัวหน้าส่วนราชการกำหนดภารกิจงานประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๕
	๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบล	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มเติม ฉบับที่ ๑
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- รอกกรมส่งเสริมฯ จัดสรรผู้บริหารเทศบาล
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	๓.๑ การจัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- จัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๓.๒ การจัดทำบันทึกข้อตกลงตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้	- จัดทำบันทึกข้อตกลงรายบุคคล
	๓.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน	- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน คำสั่งเทศบาลตำบลท่าปลา ที่ ๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕
	๓.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	- แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล คำสั่ง เทศบาลตำบลท่าปลา ที่ ๓๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕
	๓.๕ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เทศบาลตำบลท่าปลาที่ ๔๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๕
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๖ การติดตามผลการปฏิบัติงานในการประชุมพนักงาน ลูกจ้างประจำเดือน	- จัดการประชุมผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔- เดือน มีนาคม ๒๕๖๕
	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลท่าปลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- บันทึกแจ้งเวียน ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๖	- แจ้งแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตและร่วมประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
	๕.๑ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ทำการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
๖. การพัฒนาบุคลากร	๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- รอกกรมส่งเสริมฯ จัดสรรผู้บริหารเทศบาล
	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
	๖.๒ กำหนดเส้นทางทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- ไม่ได้ดำเนินการ
	๖.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบอบงาน E-learning	- ไม่ได้ดำเนินการ
	๖.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- ประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕
	๖.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- ประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริการของผู้บริหารท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๗. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าและเผยแพร่ในการประชุมพนักงาน
	๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบบัญชีข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
	๗.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๕
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ การจัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน	- จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
	๘.๒ โครงการฝึกอบรมการใช้เครื่องดับเพลิง	- จัดฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
	๘.๓ จัดให้มีสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	- โครงการปรับปรุงสถานที่ทำงานทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

***อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๗ อัตรา	ว่าง ๓ อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๓ อัตรา	
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๙ อัตรา	
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๗ อัตรา	ว่าง ๑ อัตรา
รวมทั้งหมด	จำนวน ๔๖ อัตรา	

***การแต่งตั้งโยกย้าย**

๑. ให้โอนย้าย	จำนวน ๑ อัตรา
๒. รับโอนย้าย	จำนวน ๑ อัตรา

*พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างฯ เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันพุธที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าปลา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา ชั้น ๒)

ตารางสถิติแสดงผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ตามแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลา	ค่าลงทะเบียน	หมายเหตุ
๑	นายวิเศษ ปัญญาจิรภัทร์ ปลัดเทศบาล	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-การประชุมวิชาการสัณนิบาตเทศบาลภาคเหนือ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -การประชุมและสัมมนาทางวิชาการคณะกรรมการ สัณนิบาตภาคเหนือ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๒๒-๒๔ ธ.ค. ๖๔ ๑๐-๑๑ ก.พ. ๖๕ ๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลงทะเบียน ไม่มีค่าลงทะเบียน ไม่มีค่าลงทะเบียน	ณ หอประชุม ม.ราชภัฏเชียงใหม่ ณ หอประชุม บริษัธิลล์ เขาค้อฯ จ.เพชรบูรณ์ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๒	นางมะยूरี คำมงคล รองปลัดเทศบาล	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-ฝึกอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้นสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์(หลักสูตร ๒วัน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๒๖-๒๗ มี.ค.๖๕ ๗ ก.ย. ๖๕	๑,๘๐๐ บาท ไม่มีค่าลงทะเบียน	ณ โรงแรมต้นทอง รีสอร์ททจ.อุตรดิตถ์ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลา	ค่าลงทะเบียน	หมายเหตุ
๓	นางสาวอรทัย ตันติศุภกรักษ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของผู้อำนวยความสะดวก ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการ การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕	๑เม.ย. -๑ ส.ค. ๖๕	๘๐๐ บาท	ออนไลน์ ณ สนง.พต.ท่าปลา
๔	นายอดุลย์ ถาคำ ผู้อำนวยการกองช่าง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของผู้อำนวยความสะดวก ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลงทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก พต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๕	นางบัวบาน อุห์ทรัพย์ ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของผู้อำนวยความสะดวก ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลงทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก พต.ท่าปลา(ชั้น๒)

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลา	ค่าลงทะเบียน	หมายเหตุ
๖	นางอรุณ ติบสุน ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของผู้อำนวยความสะดวก ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๗	นายกิตติ เยนยอวิชัย หัวหน้าฝ่ายผลิต	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของผู้อำนวยความสะดวก ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๘	นางอริสรา ใฝ่จิต นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลา	ค่าลงทะเบียน	หมายเหตุ
๙	นางดวงนภา กันะมี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลงทะเบียน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๑๐	นางสาวน้ำทิพย์ ทำบุญ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลงทะเบียน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๑๑	นายเด่น รังษีสาร นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-ฝึกอบรมและทดสอบแผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ -โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๓-๑๗ มิ.ย. ๖๕ ๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลงทะเบียน ไม่มีค่าลงทะเบียน	ณ ห้องประชุม น้ำพี้ ชั้น ๓ ศาลากลางจ.อต. ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลา	ค่าลงทะเบียน	หมายเหตุ
๑๒	นางสาวสุมิตรตรา คำบุญเรือง นักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๑๓	นางสาววนิดา สิทธิวงศ์ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๑๔	นางสาวจิราภรณ์ ธิมา เจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้าน การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๒๐พ.ค.-๒๓ก.ค.๖๕	๘๐๐ บาท	ออนไลน์ ณสนง.ทต.ท่าปลา
			-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลา	ค่าลงทะเบียน	หมายเหตุ
๑๕	นายเดชา ปริมาณ นายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๑๖	นางสาวเยาวภา นี สีดาแก้ว นักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๑๗	นางศศิวิมล จิตเทพ นางมนทนา หลีกดี นางศิริพร นันทจักร นางขวัญตา ธนะปัทม์ นางศุภิสรา สานหล้า ครู/ผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการประสานแผนพัฒนา การศึกษา(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -ประชุมถอดแบบเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภาควิ เคราะห์ข้อผิดพลาดแบบ "เด็กไทยเล่นเปลี่ยนโลก"	๒๕-๒๖ มิ.ย. ๖๕ ๑๐ ส.ค. ๒๕๖๕	ไม่มีค่าลง ทะเบียน ไม่มีค่าลง ทะเบียน	ณ ห้องบอลรูม ร.ร.สีหราช จ.อ.ด. ร.ร.พรรณนันท อ.เมืองจ.พิษณุโลก

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลา	ค่าลงทะเบียน	หมายเหตุ
			-โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษาลงถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕	๒๔๕.ค.-๔ก.ย.๖๕ ๗ ก.ย. ๖๕	๖,๗๐๐ บาท ไม่มีค่าลงทะเบียน	รร.ริเวอร์ไซด์ กทม. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)
๑๘	พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง จำนวน ๒๖ อัตรา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างดี	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗ ก.ย. ๖๕	ไม่มีค่าลงทะเบียน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าปลา(ชั้น๒)

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล/ ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากสภาพปัญหาด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลท่าปลา และสภาพความต้องการ ของประชาชน โดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงภาวะแวดล้อมภายใน และภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการพัฒนาด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลท่าปลา ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานะภาพของท้องถิ่น ในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเพื่อประเมินสถานะภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลท่าปลา

การวิเคราะห์จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมงเทศบาลตำบลท่าปลา มีระบบการสั่งการและการสื่อสารที่รวดเร็วระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

การวิเคราะห์จุดอ่อน

๑. ระเบียบกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลง
๒. ความต้องการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. บุคลากรที่มีความสำคัญ เช่น นายช่างโยธา เจ้าพนักงานพัสดุ ไม่ได้รับบรรจุ เนื่องจากผู้ได้รับการบรรจุย้ายกลับภูมิลำเนา

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการสอบบรรจุพนักงานเทศบาล และสอบเลื่อนตำแหน่งทุกระยะ พนักงานจ้างมีโอกาที่จะได้รับการบรรจุหากมีการพัฒนาตนเอง
๒. ผู้บริหารมีนโยบายที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

ปัญหา/อุปสรรค

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาล บางคนยังขาดการพัฒนาตน ขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย ไม่เรียนรู้งาน
๓. บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงตำแหน่ง จึงไม่มีความรู้และขาดขวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับการสนับสนุนในการเล่นระดับ
๔. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ๔๐%

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๒. ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานและแลกเปลี่ยน
๓. ควรสรรหาพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อลดภาระงานของส่วนต่างๆ ที่รับภาระงานหลายหน้าที่
๔. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งมากกว่าการจ้างเหมาบริการหรือสอบพนักงานจ้าง