



ประกาศเทศบาลตำบลกกกุง

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

.....

ตามแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลกกกุง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและจัดสวัสดิการ นั้น

บัดนี้ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑แผนอัตรากำลัง๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.๑.๑.เพื่อให้มีโครงสร้างการ แบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๑.๑.๒ เพื่อให้มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล ๑.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่ ๑.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางการ ดำเนินงานวางแผนพัฒนา บุคลากร	๑.๑.๑ ดำเนินการตาม ประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนดร้อยละ ๑๐๐	๑.๑.๑จัดทำแผน อัตรากำลัง๓ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ เทศบาลตำบลกกกุง ๑.๑.๒ ขอความ เห็นชอบ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ๑.๑.๓ ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกกกุง	๑.๑.๑ ควรมีการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อ คณะกรรมการ พนักงาน เทศบาลจังหวัด ร้อยเอ็ด เป็น ประจำทุกปี เพื่อให้ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>๑.๑.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๑.๑.๖ เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>			
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลกกกุง และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒.๑ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด คิดเป็นร้อยละ๑๐๐	๒.๑รับโอนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย ๒.๒ ประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และได้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งครบถ้วน	๒.๑ ควรให้หน่วยงานภายในองค์กรวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	<p>๓.๑ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p>	๓.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และแฟ้มสะสมงาน	๓.๑ ควรจัดแบบประเมินให้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			๓.๒ ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ วันที่๑ เมษายน ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และแฟ้มสะสม งาน	
๔.การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๔.๑ เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๔.๒ เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔.๑ พนักงานเทศบาล ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔.๑ อนุญาตให้ พนักงานเทศบาล เดินทางไปสอบคัดเลือก สายงานผู้บริหารจำนวน ๓ ราย	๔.๑ ควร ดำเนินการ ตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้ ประเมินผลงาน ให้เป็นไปตาม ประกาศ หลักเกณฑ์

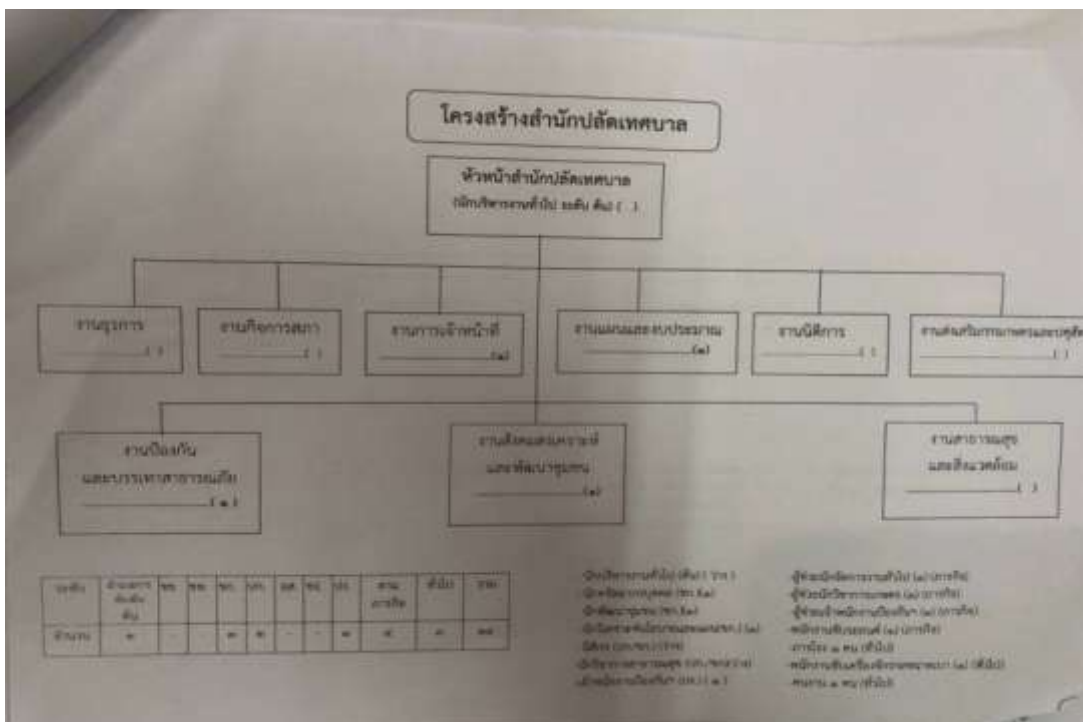
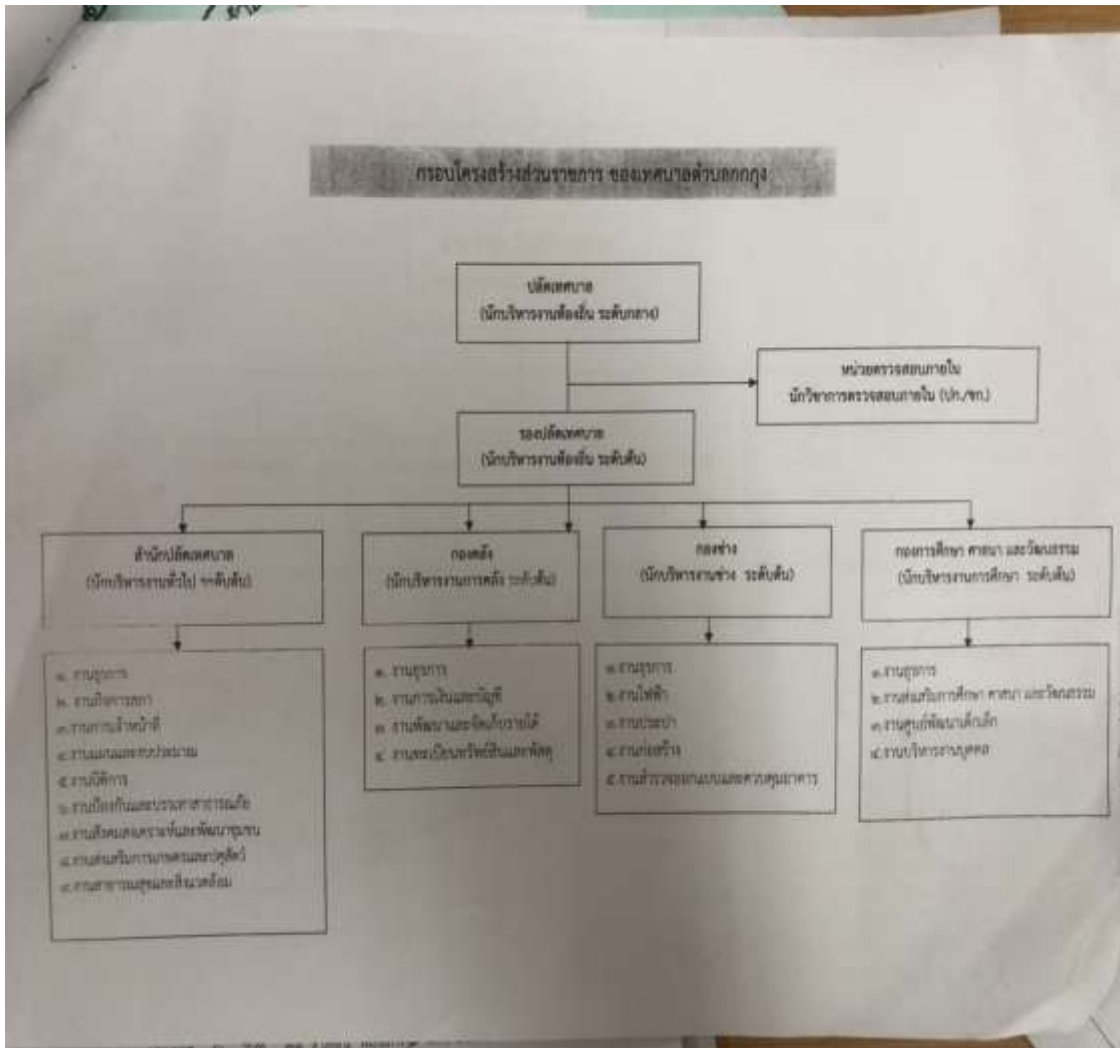
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

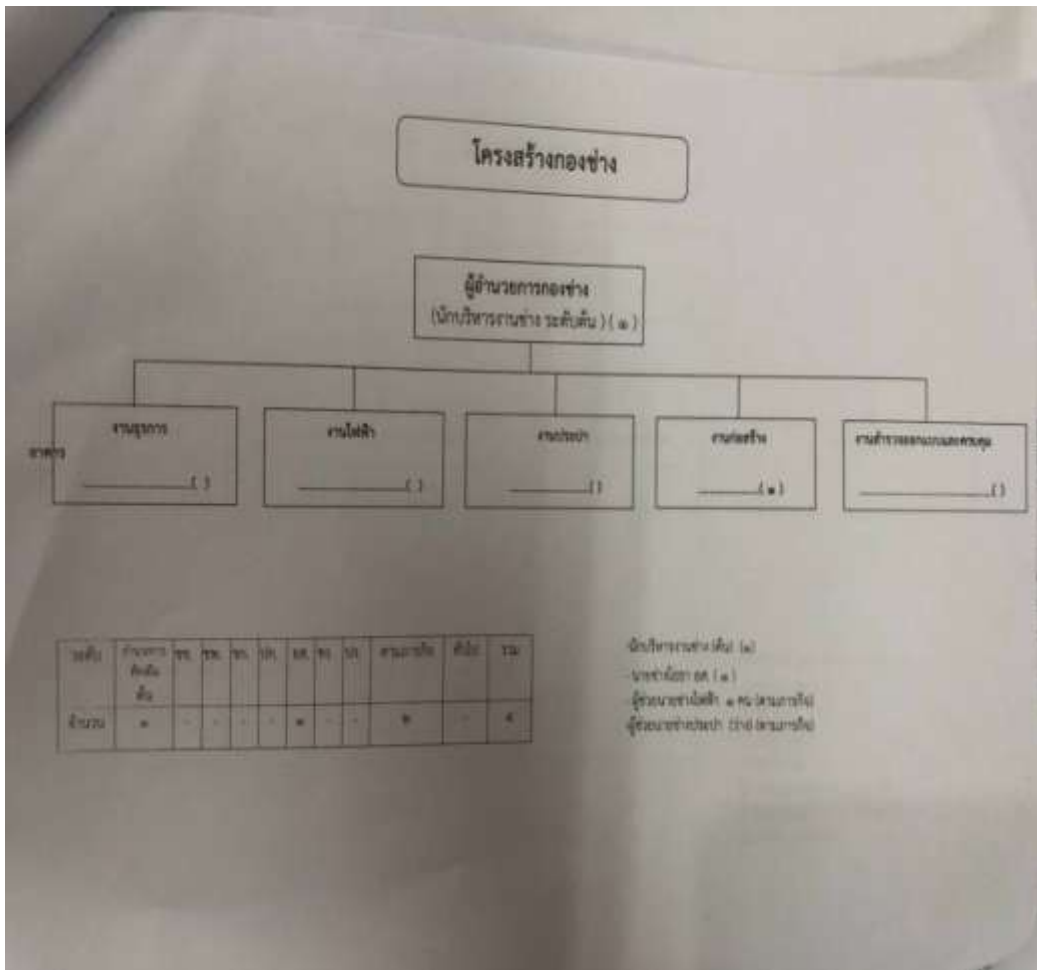
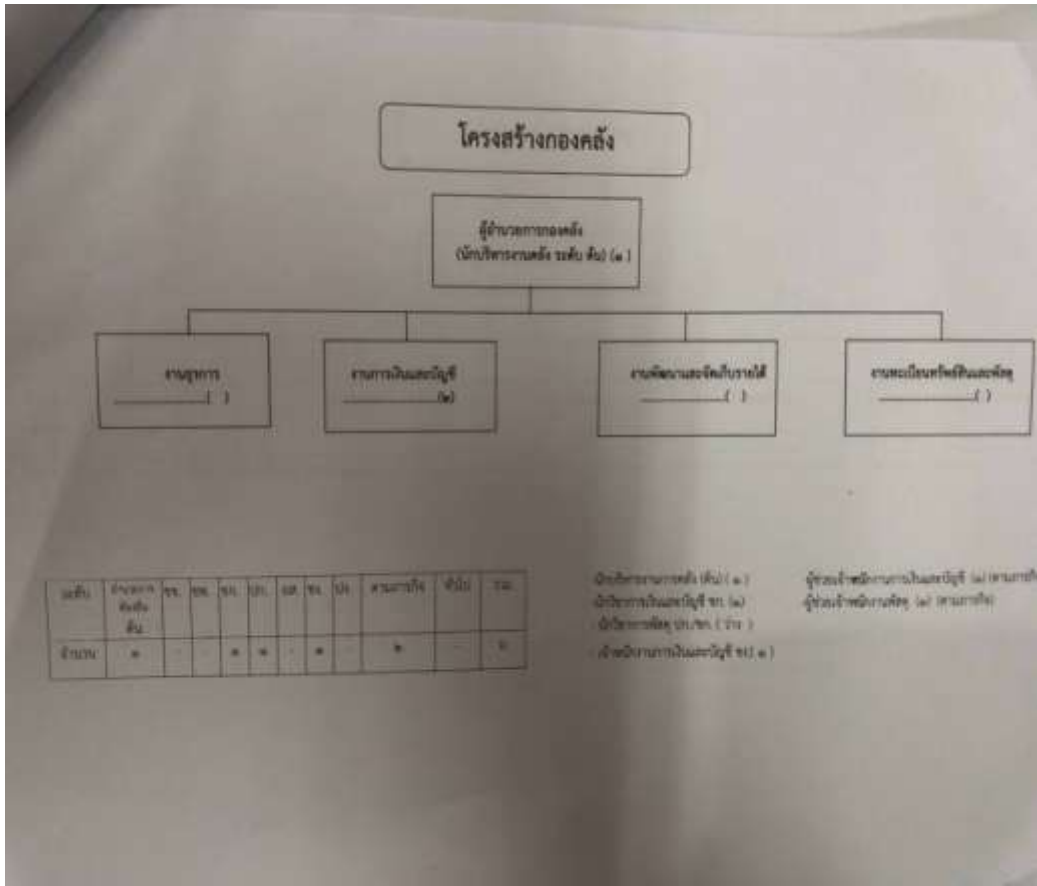


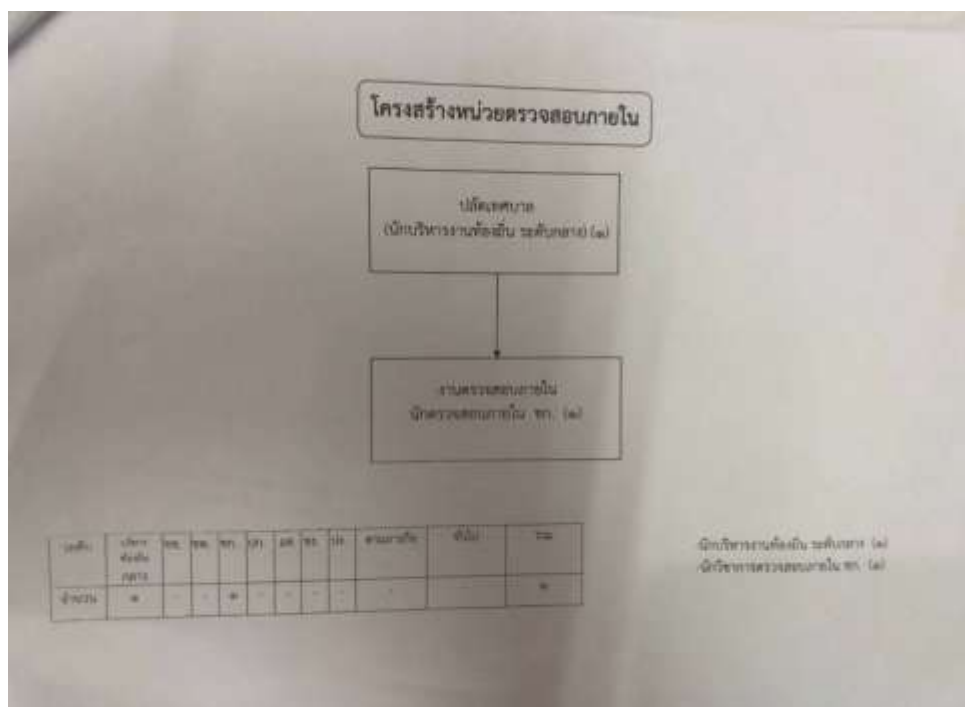
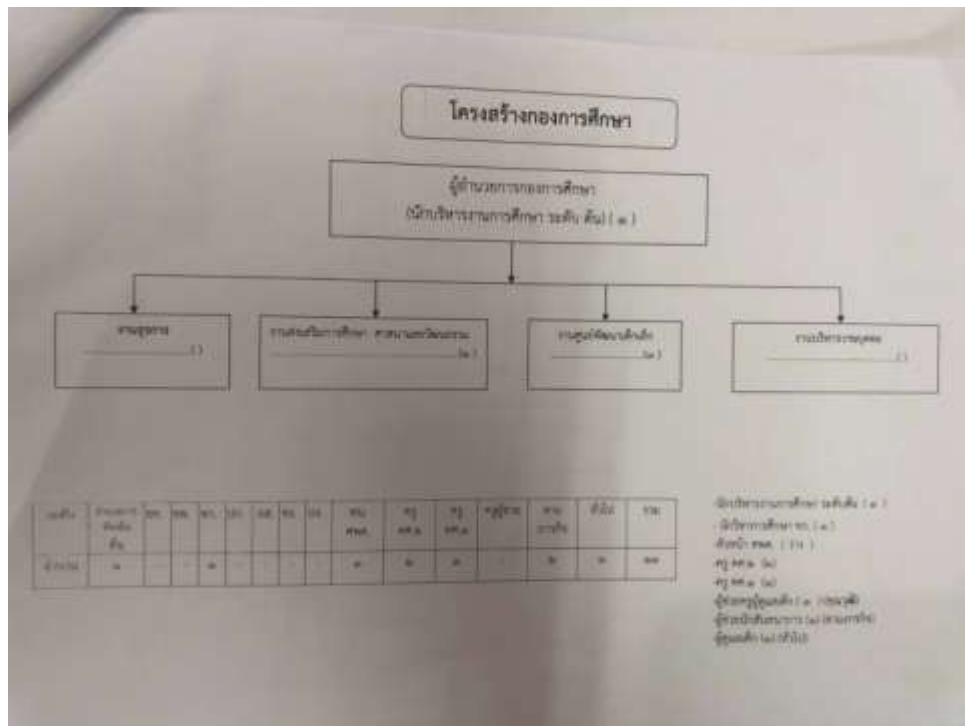
(นายประมวล พลอาษา)
นายกเทศมนตรีตำบลกกกุง

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ








๒.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน

๓.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก


ประกาศเทศบาลตำบลกกกุง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล

.....

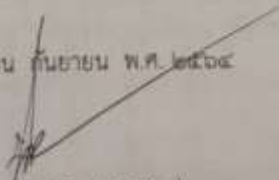
ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕๐) พ.ศ.๒๕๖๓ ลว.๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๓๓๔ (๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน นั้น

เทศบาลตำบลกกกุง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ - ๒/๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่
 - ๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า
 - ๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด ได้แก่
 - ๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย
 - ๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักทั้ง ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ
๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ เทศบาลตำบลกกกุง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดโดยอนุโลม
๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

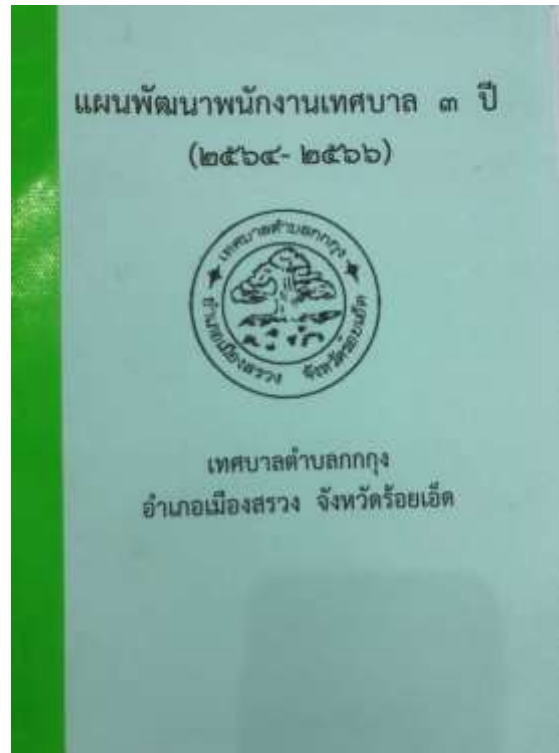
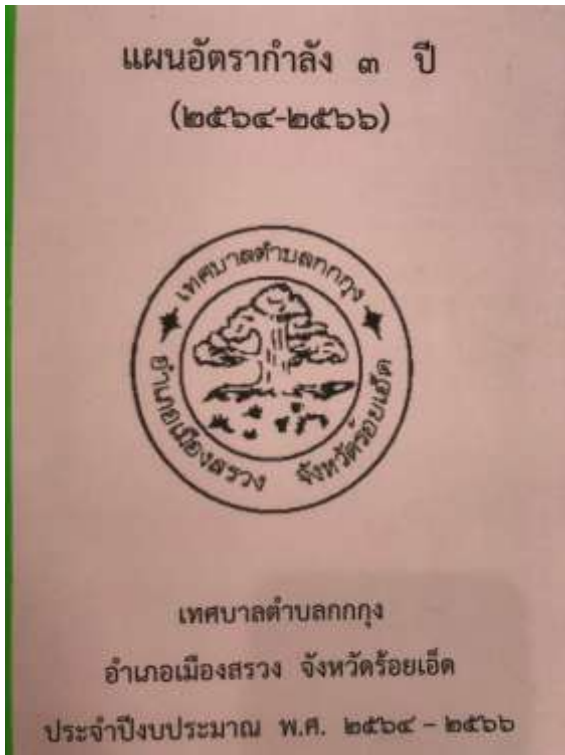
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗/เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายประมวล พลอาษา)
นายกเทศมนตรีตำบลกกกุง


๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๓.การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก


ประกาศเทศบาลตำบลกกกุง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล

.....

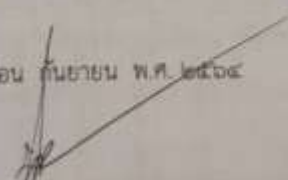
ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕๐) พ.ศ.๒๕๖๓ ลว.๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๓๓๔ (๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน นั้น

เทศบาลตำบลกกกุง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ - ๒/๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่
 - ๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า
 - ๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด ได้แก่
 - ๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย
 - ๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักทั้ง ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ
๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ เทศบาลตำบลกกกุง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดโดยอนุโลม
๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗/เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายประมวล พลอาษา)
นายกเทศมนตรีตำบลกกกุง

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

๑) เทศบาลตำบลกกกุง ได้จัดกิจกรรม/โครงการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตนของพนักงานเจ้าหน้าที่การดำรงตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนและดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกเทศมนตรี หลังจากประกาศไว้ เมื่อครั้งแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล ทั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม



๒) เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล ได้ร่วมกิจกรรมถวายต้นไม้เงิน เนื่องในงานบุญผะวด ประจำปี ๒๕๖๕ ณ วัดกกกุงวนาราม หมู่ที่ ๑ ต.กกกุง อ.เมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด



๓) เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ นายกเทศมนตรีตำบลกกกุง พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล ได้ร่วมกิจกรรมถวายต้นไม้เงิน เนื่องในงานบุญผะวด ประจำปี ๒๕๖๕ ณ วัดบ้านเหล่าหัวภู-สนามชัย หมู่ที่ ๓ ต.กกกุง อ.เมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด



๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
จิตอาสาร่วมทำความสะอาด ณ สำนักงานเทศบาลตำบลกกกุง



๕. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจัดองค์ความรู้ผ่านเว็บไซต์

The screenshot displays the official website of the Kokkung District Office. At the top, the URL 'kokkung.go.th/inc' is visible in the browser's address bar. The main header features the district's logo and the name 'เทศบาลตำบลกกกุง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด'. Below this is a navigation menu with buttons for 'หน้าหลัก', 'ข่าวกิจกรรม', 'ข่าวประชาสัมพันธ์', 'ร้องเรียน-ร้องทุกข์', 'ร้องเรียนการทุจริต', and 'การ पू Q & A'. A central banner introduces the Chief Executive Officer (นายประมวล พลอักษา) and the Deputy Chief Executive Officer (นางปวีญจรัชต์ หนึ่งอนันต์มงคล) with their respective contact numbers. The lower section contains several informational banners, including a 'NO GIFT POLICY' notice, a '5G Internet Service' announcement, and a 'OTOP' (One Tambon One Product) promotion. The footer includes a list of contact details for various departments and a 'Contact Us' button.

๖.การสรรหาคณบดีคนเก่ง มีระบบจูงใจในการปฏิบัติงานกิจกรรมคนดีคนเก่งมอบเกียรติบัตรยกย่องผู้ปฏิบัติหน้าที่
ต้นแบบ



๗.การพัฒนาบุคลากร

๑) พัฒนาด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การถ่ายทอดความรู้ในการประชุมประจำเดือนของพนักงานเทศบาล



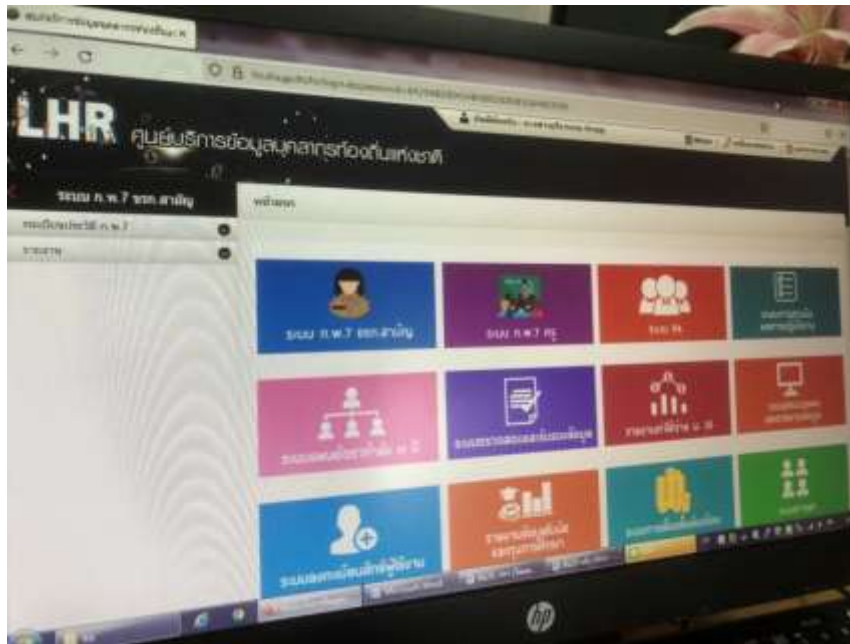
๘)ด้านพัฒนาระบบสารสนเทศ

๑.การพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร

๒.การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อรองรับการใช้งานระบบและการพัฒนาระบบในอนาคต


ระบบบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ



เลขที่บัตรประชาชน	ชื่อ	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ข้อมูลอื่น	สถานะ
47304328401	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47304701001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47304800001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47308218701	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47304218201	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47301301001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47304401001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47311200001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47308000001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47302100001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47301301001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน
47301801001	นายสมชาย ใจดี	เจ้าพนักงาน	สำนักงาน ก.พ. 7	ข้อมูลอื่น	ใช้งาน

๓.ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ


๑.มีระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมมีระบบการประเมินฯโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน


บันทึกข้อความ





ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลอวกาศ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ที่ รธ ๕๖๔๐๓ / ๕๐๔ วันที่ ๓๔ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอวกาศทุกท่าน
ตามคำสั่งเทศบาลตำบลอวกาศ ที่ ๕๓๔ / ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ นั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๓๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ณ ห้อง
ประชุมเทศบาลตำบลอวกาศ(ห้องปลัดเทศบาล) ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา และสถานที่ที่แนบมาโดยขอเรียนพียงเท่านี้น


(นางปัญญาวิมล พิศนชัยมงคล)
ปลัดเทศบาลตำบลอวกาศ
(ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ)

การรับทราบ

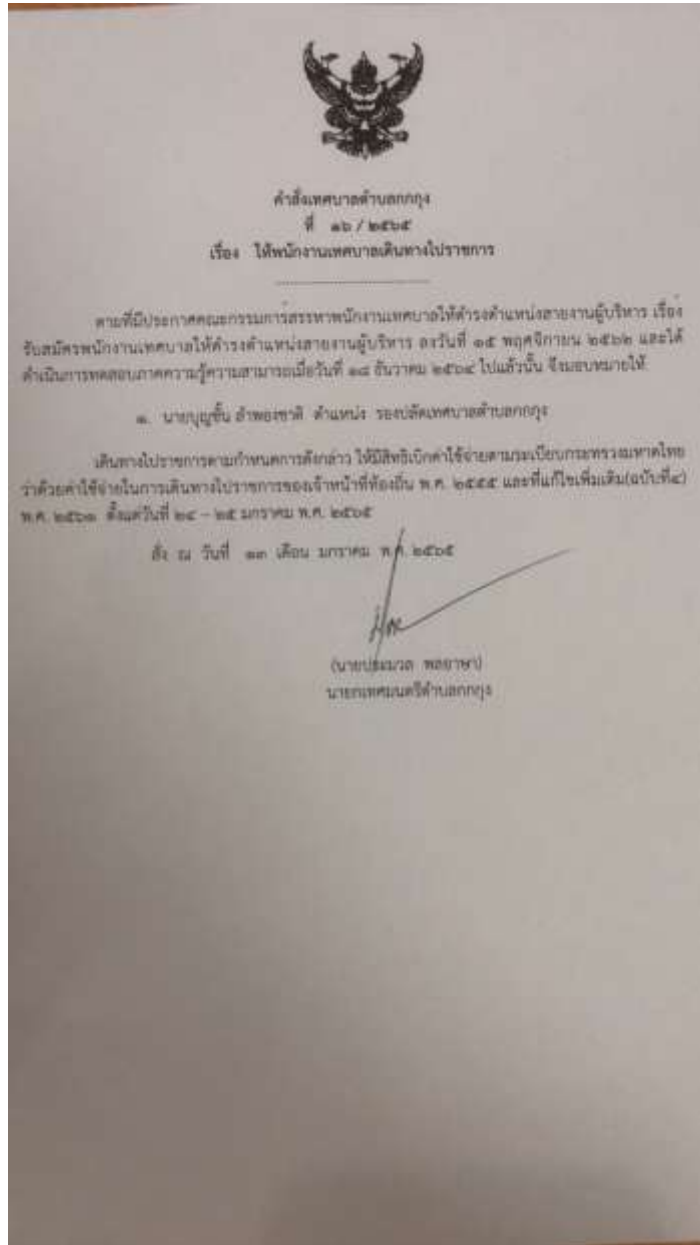
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางปัญญาวิมล พิศนชัยมงคล	ประธานกรรมการ		
๒	นายยศยศ อริญนิตร	กรรมการ		
๓	นางสุพชภรณ์ จินต์นิก	กรรมการ		
๔	นางสาวสุไรวรรณ ธิบุญ	เลขานุการ		

๒) มีการประกาศผลให้พนักงานทราบ



๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑) อนุญาตให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการ และเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อ
สอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร



๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๑) สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ
- ๒) มีทางลาดสำหรับคนพิการ
- ๓) มีการแยกประเภทของขยะอย่างชัดเจน
- ๔) จัดเตรียมถังสำหรับดับเพลิงเมื่อเกิดเพลิงไหม้



ปัญหาอุปสรรค

งานด้านบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการพัฒนา มีปัญหาเกิดขึ้น ดังนี้

- ๑) หน่วยงานมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่
- ๒) หน่วยงานมีข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากร และภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการทำให้ไม่สามารถจัดเวลาได้
- ๓) หลักสูตรการอบรมไม่ครอบคลุมทุกสายงาน โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา

๔) หน่วยงานที่มีอัตรากำลังน้อย บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติราชการตามภารกิจ ทำให้ไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมในกรณีหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลานาน

ข้อเสนอแนะ

- ๑) กรณีข้าราชการลาออก ไม่ควรตัดอัตรากำลัง ควรจะบรรจุข้าราชการทดแทนทุกสายงานมากยิ่งขึ้น
- ๒) หน่วยงานที่มีอัตรากำลังน้อย ควรมีการทบทวนภารกิจ ความสอดคล้องของภาระงานทั้งในด้านความยุ่งยาก ซับซ้อน และปริมาณ งานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ซึ่งอาจจะปรับปรุงโดยการเพิ่มอัตรา หรือลดภาระงานที่สามารถลดได้ การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัด หรือการระดมทรัพยากรด้วยวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม
- ๓) ทุกส่วนราชการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาทั้งในด้านทักษะ ประสิทธิภาพ อันเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
- ๔) ควรมีการสำรวจข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจ ความผาสุก ความต้องการในการพัฒนา เพื่อการดูแลส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นาน อย่างมีสุขภาพกายและจิตที่ดีพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวตามอัตภาพของแต่ละบุคคล