

รายงานผลการดำเนินงาน
สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ที่ | นโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินการ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑ | การวางแผนกำลังคน - งานปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) | เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน การวิเคราะห์งานเพื่อให้เหมาะสม กับงานปริมาณงานในแต่ละกอง สำนัก | ๑. หนังสือนำเสนอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๒. มติ ก.ท.จ. | เทศบาลได้ดำเนินการจัดทำปรับปรุงแผน อัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังปี ๒ ตำแหน่ง และเพิ่มจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา |
| ๒ | งานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง | เพื่อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง | ๑. ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน เทศบาลสามัญ / ลูกจ้างประจำ / ครูเทศบาล / พนักงานจ้าง ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลสามัญ / ลูกจ้างประจำ / ครูเทศบาล / พนักงานจ้าง ๓. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล การปฏิบัติงาน ๕. รายงานการประชุม ๖. ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วกัน | เทศบาลได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครู และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |
| ๓ | การสรรหา - งานรับโอน (ย้าย) พนักงาน - งานให้โอน พนักงาน | เพื่อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้ อย่างถูกต้องตามระเบียบ | ๑. หนังสือเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๒. คำสั่งให้โอน หรือ รับโอน เมื่อมีมติ ก.ท.จ. เห็นชอบ ๓. หนังสือให้โอน หรือ รับโอน ๔. รายงานมติ ก.ท.จ. | ๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. รับโอนพนักงาน จำนวน ๓ ราย ๓. ให้โอนจำนวน ๒ ราย |
| ๔ | งานพัฒนาบุคลากร | เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น | ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยส่งบุคลากรเข้ารับอบรมตามหลักสูตร โครงการตามสายงาน จำนวน ๑๘ ราย |
| ๕ | งานส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต | เพื่อเป็นส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของหน่วยงาน | ๑. แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และการป้องกันการทุจริต ๒. โครงการคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงานของเทศบาล ๓. กิจกรรมรณรงค์ชมเชยพนักงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ | ๑. ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และการป้องกันการทุจริต เช่น ๑.๑ ดำเนินการตามโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงานของเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐๐ คน ๑.๒. ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ชมเชยพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |

| ที่ | นโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินการ |
|-----|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| ๖ | การพัฒนาคุณภาพชีวิต - กิจกรรม ๕ ส | เพื่อให้พนักงานเกิดความสามัคคี ประชาชนผู้มารับบริการเกิดความ พึงพอใจ และเพื่อเป็นการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงาน | ๑. โครงการเพื่อขออนุมัติจากคณะผู้บริหาร ๒. ภาพกิจกรรมการดำเนินการ | ๑. ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ของเทศบาลตำบล อรัญญิก ประจำปี ๒๕๖๕ |

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครบทุกสายงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เห็นควรให้ผู้ที่ไม่เข้าใจงานในระบบงานของตนเองมีการพัฒนางานโดยการฝึกอบรมหรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม