



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อย โทร. ๐ ๕๖๐๓ ๐๓๑๑

ที่ พจ ๕๕๕๐๑/

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งน้อย

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายอภิชา สมอไทย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เป็นเอกฉันท์

จำเริญ

(กัญวาล แก้วประเสริฐ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

นายพัศกร มารยาท

(ลงชื่อ)

(นายพัศกร มารยาท)

รองปลัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

เพิ่มดวงคุณ

(ลงชื่อ)

(นางพัลลภา ไหว้วประสิทธิ์)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งน้อย

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นางทองใบ บุญกลิ่น)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งน้อย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่าง เป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรม เอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความรู้	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน และพัฒนางานได้อย่าง แท้จริง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม อย่างต่อเนื่อง	ค่าลงทะเบียน ตั้งไว้ ๘๕,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๗๒๐,๑๘๕.- บาท ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ ตั้งไว้ ๑๒๖,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๑๒๑,๘๖๙.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากร มีการปรับเปลี่ยน อยู่ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอนย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหา การขาดความ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับการกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และก า ร บ ริ ห า ร อัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจของ องค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสาย งาน มีความคล่องตัว ต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- ก า ร จ ัด ท ำ แ ผ น อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ มีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ของ ส่วนราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.เทศบาล จังหวัดพิจิตร และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้อง กับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์กร - การรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่น และพนักงาน เทศบาล มาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง โดยการ จัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ เป็นการ วางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ในสายงาน การกิจ ถ้ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบ ประกาศ ก.กลาง ก.เทศบาลจังหวัดพิจิตร และหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-	เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ไม่มีการปรับแผน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	อัตรากำลังไม่เพียงพอ กับการกิจถ้ายโอน ที่มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางการ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้ บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี เฟสบุ๊คและไลน์ในการสนับสนุน การทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมี ระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการให้บริการ ผ่านเว็บไซต์ เพื่อความ สะดวกรวดเร็ว ในการ ให้บริการ	ผู้ได้รับ ๑๐,๐๐๐.- บาท ผู้ใช้ไป ๗,๐๐๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่เพื่อให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการ บริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลด การสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ได้ตรงตามสายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกะกังงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การบังคับ บัญชาหัวหน้างาน หรือ หัวหน้าส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง สายงาน และ หน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษา ราชการแทน ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด	<u>ผลการวิเคราะห์</u> การจัดทำ คำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลด ปัญหาความขัดแย้ง เกะกังงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล <u>ข้อเสนอแนะ</u> พนักงาน เทศบาลยังมีความเข้าใจผิด สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการปลูกพืชผักสวนครัวและไม้ผล บริเวณด้านหลังเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เพื่อเป็นแหล่งอาหารของพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมี การดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติงานราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลที่มีผลการประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตน ตาม ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ค. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการรับทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหาร เทศบาลให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากรทุกคน ได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบทั่วถึงและ ต่อเนื่อง โดยการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจาก การพัฒนาไปปรับใช้ ปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ของตนเองได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะ ที่เหมาะสม <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการ รายงานผลจากการเข้ารับ การฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร ทราบ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการบริหาร จัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็น ระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน การทำงาน เป็นการสร้างความ กระจำงถึงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management)	<u>ผลการวิเคราะห์</u> องค์กรแห่งการ เรียนรู้สามารถ นำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางรากฐาน ด้านการสร้างคุณค่า ให้แก่วัฒนธรรมที่จับ ต้องไม่ได้คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เรา ควรสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้ร่วมกัน อย่างเป็นระบบ และ มีส่วนร่วมจากทุก ฝ่ายเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืนที่สุด	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการ ตามแผนฯ ให้สอดคล้อง ตามความจำเป็น	ค่าลงทะเบียน <u>ตั้งไว้</u> ๘๕,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๓๒๐,๑๘๙.- บาท ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ <u>ตั้งไว้</u> ๑๒๖,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๑๒๑,๘๖๙.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งน้อยเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน เป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สส. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม