

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ของเทศบาลตำบลปลาไหล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลปลาไหล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
 ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
 ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
 ๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลปลาไหล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนาทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุดโครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา สมรรถนะตาม ลักษณะงาน ของบุคลากร - คู่มือการ ปฏิบัติงาน	๐.๐๐	๐.๐๐	๑ มกราคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	<p>มีคู่มือในการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่มืองานธุรการและสารบรรณ - คู่มือการจัดทำบัตรข้าราชการ - คู่มือตัวอย่างคำสั่งด้านบุคลากร - คู่มือการปฏิบัติ พรบ.ความรับผิดทางละเมิด - คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน - คู่มือรับเรื่องราวร้องเรียน - คู่มือการใช้งานระบบเบิกจ่ายตรง สปสช. - ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างเฉพาะเจาะจง - คู่มือการลงทะเบียนคณะกรรมการกำหนดราคากลาง (งานก่อสร้าง) - ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ - คู่มือการเงินและบัญชีเทศบาลตำบลปลาไหล - คู่มือการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ 			
- แผนพัฒนา บุคลากร	๐.๐๐	๐.๐๐	๑ มกราคม ๒๕๖๖	๓๑ มกราคม ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ - มีการจัดทำประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 			

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนาทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุดโครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	
กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนให้มีการ พัฒนาระบบและ กลไกการส่งเสริม ความก้าวหน้า และขวัญกำลังใจ ของบุคลากร - การสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ บุคลากร	๒๐,๖๘๓,๑๗๐	๒๐,๐๙๘,๓๕๐	ตุลาคม ๒๕๖๕	กันยายน ๒๕๖๖	คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพนักงานเทศบาล ดังนี้ - การประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ มี ข้าราชการได้รับหนึ่งขั้นจำนวน ๕ คน โดย ใช้หลักเกณฑ์ ร้อยละ ๑๕ ข้าราชการ ๓๕ คน - พนักงานจ้างตามภารกิจ มีผู้ได้รับผลการ ประเมิน ดีเด่น ๑๖ คน ดีมาก ๔ คน			

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๑
๓. ประเภทวิชาการ	๑๙
๔. ประเภททั่วไป	๖
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๒๖
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๖๔
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลปลาไหล สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

- ปัญหาอุปสรรค

๑. การพัฒนาบุคลากรที่มีใช้ตำแหน่งสายงานเกี่ยวกับการเงินการคลัง ที่ต้องปฏิบัติงานด้านการพัสดุ การบัญชี ยังได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีการกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้

- ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่างๆ
๒. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป